



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

### ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P María Alvarado -  
Nuevo Chimbote-2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO  
EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Lomparte Cabanillas, Carla Isabel

ASESOR:

Mg. Gutiérrez Chilca, Randall Manolo

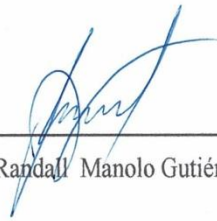
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

NUEVO CHIMBOTE – PERÚ

2018

**Página del Jurado**



---

Mg. Randall Manolo Gutiérrez Chilca

Presidente



---

Mg. José Medina Bolo

Secretario



---

Mg. Juan Francisco Salazar Llanos

Vocal

## **Dedicatoria**

A Dios por darme la vida, porque él me envió a este mundo con un propósito en la vida.

A mis padres Manuel y Clariza porque siempre confiaron en mí, por sobre todas las cosas.

A mis hermanos Fernando y Johan, porque siempre me apoyaron en todo momento de mi vida.

A mi esposo José Ricardo y a mi hijo José Manuel porque son mi motor y motivo para seguir adelante, porque ellos han dado razón a mi vida y me encuentro agradecida por tanto amor, sobre todo por el apoyo incondicional y paciencia para cada paso que doy. Todo lo que hoy soy es gracias a ustedes.

A mis Maestros.

Dedico esta tesis a cada uno de ustedes que hizo parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado este grupo de graduados, como recuerdo y prueba viviente en la historia, esta tesis, que perdurara dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.

La autora.

## **Agradecimiento**

En primer lugar doy gracias a Dios por permitirme haber llegado hasta esta etapa, por permitir tener tan buena experiencia dentro de mi Universidad.

Bendecirme y darme salud todos los días.

A mis padres Manuel y Clariza por su gran apoyo para culminar mi carrera universitaria y su gran amor hacia mí.

A mis hermanos Fernando y Johan, porque siempre confiaron en mí.

A mi amado esposo José Ricardo y mi adorado hijo José Manuel, porque fueron mi mayor impulso para culminar mi carrera universitaria.

A mis grandes maestros de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo, por su gran labor de enseñanza y por haber contribuido al desarrollo de mis competencias laborales y profesionales.

A mi querida directora de escuela, Jaela Peña Romero, que fue de gran ayuda en mi paso por la universidad.

A mi profesor, Mgtr. Gutiérrez Chilca, Randall Manolo, por sus sabias enseñanzas y por su asesoría durante toda la planificación y desarrollo del presente trabajo de investigación.

La autora.

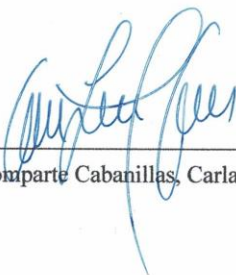
### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Lomparte Cabanillas, Carla Isabel, con DNI N° 47252116 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, julio de 2018



---

Lomparte Cabanillas, Carla Isabel

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018”, con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P “María Alvarado”- Nuevo Chimbote-2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

## Índice

Página del Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación .....	vi
Índice .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	10
1.1. Realidad problemática .....	11
1.2. Trabajos previos .....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	19
1.4. Formulación del Problema .....	28
1.5. Justificación del estudio .....	28
1.6. Hipótesis .....	28
1.7. Objetivos .....	29
II. MÉTODO .....	30
2.1. Diseño .....	31
2.2. Variables, Operacionalización .....	32
2.3. Población, muestra .....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, Confiabilidad .....	34
2.5. Métodos de análisis de datos .....	36
2.6. Aspectos éticos .....	36
III. RESULTADOS .....	37
IV. DISCUSIÓN .....	62
V. CONCLUSIONES .....	66
VI. RECOMENDACIONES .....	69
VII. REFERENCIAS .....	72
ANEXOS	

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P “María Alvarado”- Nuevo Chimbote-2018. El método aplicado fue no experimental con un diseño descriptivo correlacional y una población de estudio conformada por 33 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario para recoger información de las variables de estudio. Mediante el estudio se concluyó que el nivel del clima laboral según los trabajadores es de 48% regular y el nivel de satisfacción laboral es 82% regular a través del coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.613 lo que significa una correlación positiva moderada entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral, es decir a mejor Clima organizacional se tendrá una satisfacción laboral positiva en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.

Palabras claves: clima laboral, satisfacción laboral, retribución, supervisión, cooperación.

La autora.



## **ABSTRACT**

The purpose of the research was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in the I.E.P "María Alvarado" - Nuevo Chimbote-2018. The applied method was non-experimental with a correlational descriptive design and a study population made up of 33 workers who were given a questionnaire to collect information on the study variables. Through the study it was concluded that through Spearman's rho correlation coefficient is 0.613, which means a moderate positive correlation between the organizational climate and work satisfaction, that is to say, better organizational climate will have positive job satisfaction. The calculated value,  $t = 4.31$ , is greater than the tabular value 1.97, ie the calculated value is in the rejection region of  $H_0$ , so it is concluded that there is a positive relationship between organizational climate and job satisfaction in the I.E.P. "María Alvarado" Nuevo Chimbote - 2018.

Keywords: work climate, job satisfaction

The author.

I

# INTRODUCCIÓN

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Hoy en día, las entidades son conscientes en la relevancia del clima organizacional que constituye uno de sus factores más importantes para el éxito o fracaso de la organización, ya que de ser positivo el clima, los trabajadores se sentirán más satisfechos y con motivación hacia el trabajo consolidando su compromiso con la organización.

A nivel mundial se ha comprobado que es de suma importancia que para lograr un óptimo funcionamiento organizacional se requiere analizar y evaluar el conjunto de las percepciones de los trabajadores respecto a las estructuras y procesos organizacional que se llevan a cabo en el ambiente de trabajo, ya que a partir de ellas se determinará el comportamiento de los trabajadores. Ante esta situación en diferentes organizaciones donde las condiciones laborales no son las propicias relacionadas con la elevada carga laboral, el liderazgo autocrático, la baja motivación y satisfacción laboral, entre otros factores ha llevado a las organizaciones a situaciones de fracaso (Hospinal, 2013, p. 75).

A finales del siglo XX y en las dos primeras décadas del presente siglo, diferentes investigaciones han demostrado que los empleados que laboran en deficientes e inadecuadas condiciones de trabajo, con empleos informales, inestables donde no se respetan las normas internacionales del trabajo, en organizaciones donde los salarios no cubren las expectativas de los trabajadores y donde los beneficios sociales no se ajustan a lo estipulado en las legislaciones laborales vigentes, los empleados experimentan frustración e insatisfacción reflejando niveles de desempeño y productividad deficientes que se traducen en niveles de calidad inferiores. Cabe destacar que el nivel del ambiente en la organización y satisfacción del personal son puntos clave que deben ser tomados en cuenta para la planificación y ejecución de estrategias claves organizacionales que nos permite revertir esta situación.

Frente a este panorama, fueron las empresas las multinacionales, principalmente europeas y norteamericanas, las que se han interesado por abordar dentro de su gestión del recurso humano los procesos del clima y la cultura organizacional, situación que después se ha ido extendiendo por todo el mundo (Empleosclarin, 2017, “el clima laboral ya no es solo de las grandes”)

En el Perú, existen evidencias de que los trabajadores no son felices en su centro de labores, así lo da a conocer el Diario gestión (2014) “El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de trabajo, el 52% de encuestados manifestó sentir que sus ideas y opiniones son “poco valoradas” en la empresa donde laboran, otro aspecto negativo medido en la escala de bajo en un 52% les falta la claridad en la comunicación con el jefe inmediato, el bajo apoyo recibido en el trabajo para un 41% de los encuestados, a esto se suman las bajas percepciones sobre el liderazgo y los bajos salarios en el mercado, datos estadísticos que evidencian que en las organizaciones peruanas los temas de clima y satisfacción laboral deben ser fortalecidos para obtener mejores resultados en la gestión de las organizaciones”

En el mundo aun, no se ha podido resolver que mayoría de trabajadores no son felices en su centro laboral, lo cual podría afectar su compromiso frente a las tareas encomendadas y dada la fuerte competencia, resulta importante que todas las empresas, pero sobre todo las pequeñas y medianas, cuenten con estrategias de **motivación laboral** que brinden a sus trabajadores un espacio propicio donde puedan desarrollarse de manera personal y profesional, utilizando así capacitaciones constantes, incentivos, ya sean salariales u otorgando algún buen cargo en la empresa.

Por lo general en las grandes empresas internacionales y nacionales en donde en su mayoría observamos grato ambiente laboral, pero la inquietud es otra, queremos evaluar a las empresas que recién empiezan, las que necesitan darle un buen clima organizacional a sus empleados y así obtengan una satisfacción laboral grata.

En el ámbito educativo se evidencia también, a nivel nacional problemas de clima y satisfacción laboral, especialmente en diferentes instituciones educativas del estado, donde es común percibir un ambiente laboral inadecuado, donde el personal docente

se desenvuelve sin ningún incentivo y se generan conflictos sobre la estructura jerárquica de la organización y entre los mismo trabajadores de estas instituciones que reflejan un desarrollo ineficaz de dichas organizaciones. Esta situación está asociada a la gran insatisfacción de los trabajadores con respecto al trabajo, no están contentos con las condiciones, ambiente de trabajo, relaciones con las autoridades de la institución, la percepción de una actividad educativa rutinaria y burocrática, la escasa motivación para un buen desempeño, todo ello genera una baja calidad de los aprendizajes de los estudiantes y una baja productividad de la eficiencia del servicio educativo.

En nuestra ciudad podemos observar que las grandes empresas son las únicas, que tratan de mejorar cada año con sus empleados para mejorar el clima organizacional en su entidad para que así los trabajadores obtengan una buena satisfacción en la empresa.

En la Actualidad, se le da una gran importancia al clima organizacional en las instituciones porque constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada y posibilita a los jefes una visión futura de la empresa, además es un elemento diagnóstico de la realidad cambiante del entorno, puesto que nos permite identificar las necesidades básicas de la institución en relación con el futuro deseado, para de esta forma trazar las acciones que deben iniciarse en el presente y que permitirán alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución.

En la I.E.P María Alvarado tenemos la necesidad de alcanzar nuevos y mayores logros en la atención de los trabajadores y de incrementar la satisfacción laboral. Los trabajadores de la institución deben de contar con métodos transformadores que permitan identificar todo lo que influye, de forma positiva o negativa, sobre el rendimiento de las personas en el trabajo. Por ello ante las evidencias identificados de un clima laboral no muy positivo reflejado en algunos conflictos entre los trabajadores y evidenciado en el tipo de interacciones que practican en el día a día, incumplimiento de las responsabilidades relacionadas con las funciones de los trabajadores y la adecuada gestión del tiempo para cumplir con sus funciones, por no cumplir con sus deberes o con el empuje con el que desarrollan su trabajo, sea de enseñanza,

administrativa o de limpieza; incluso hay empleados que manifiestan su insatisfacción abiertamente, lo que obstaculiza el pleno sentido de pertenencia a la institución.

Por lo antes expuesto, es que el presente trabajo tiene como objetivo reflexionar sobre la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la I.E.P. María Alvarado- Nuevo Chimbote-2018”para el desarrollo de la organización desde una aproximación conceptual al tema, que permite mostrar las diferentes dimensiones y categorías a tener en cuenta para su medición de las actitudes del trabajador las cuales giran en torno a los valores de la organización, las creencias, costumbres y prácticas institucionales.

Frente a esta realidad problemática identificada en la institución educativa, objeto del presente estudio es necesario que mediante la aplicación del método científico se resuelvan las siguientes interrogantes de investigación:

- ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018?
- ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral que existe en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018?

## **1.2. Trabajos previos**

Sánchez (2017) en su tesis para la obtención de licenciatura:

“La satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional”  
presentada en la Universidad de La Laguna, Tenerife; llegó a las siguientes conclusiones:

- Con el análisis estadístico se ha comprobado que tienen una alta correlación el clima y la satisfacción, con un ,770. Además de la comprobación de sus ítems entre sí vemos como cada factor o

componente están relacionados entre ellos, tanto los factores del clima a la satisfacción, como los de la satisfacción con el clima laboral.

- La confianza en sí mismo puede ser un detonante a la hora de tener mayor satisfacción en el trabajo. Los mayores de cuarenta años normalmente tienen más experiencia que los menores de cuarenta años, por lo tanto eso influye a la hora de sentirse más satisfechos con lo que hacen, porque la confianza es un componente ligado a la satisfacción y al clima en el trabajo.

Bueso (2016) en su tesis:

“La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de industrias el calan en la zona norte” presentada en la Universidad Tecnológica de Honduras, San Pedro Sula, Honduras) cuyo objetivo general fue medir la relación de Clima organizacional y satisfacción laboral de los mandos intermedios operativos, administrativos y auxiliares de la empresa Industrias el Calan, de tipo de investigación no experimental y correlacional con una población de 21 personas a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para medir cada variable; concluyó:

- Existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y satisfacción laboral, si hay mejor clima organizacional, también mejora la satisfacción laboral de los empleados, por lo cual, es importante mantener un clima laboral favorable, porque hay una mayor captación y retención del talento humano.

Quispe (2015) en su tesis:

“Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015”, presentada en la Universidad Nacional José María Arguedas de Apurímac, cuyo propósito general fue determinar cómo se relaciona el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en

Apurímac, Andahuaylas, 2015, investigación correlacional en la que se aplicó a una población de 30 trabajadores una encuesta; concluye:

- Mediante la aplicación del coeficiente de Spearman evidencian una correlación de 0,652, comprobándose la hipótesis general que existe relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015.

Casana (2015) en su tesis:

“Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy, presentada en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, cuyo propósito fue determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa azucarera, investigación descriptiva correlacional en una muestra compuesta por 174 trabajadores con un rango de edad de 20 a 60 años, que fueron evaluadas mediante dos instrumentos: Escala del Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo CL- SP (2004) y la Escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma SL – SP (1999); llegó a las siguientes conclusiones:

- Se obtuvo como resultado que existe mayor porcentaje en el nivel regular en los cinco indicadores del clima organizacional cuyos porcentajes oscilan entre el 44.8% a 51.7 %.
- Existe mayor porcentaje en el nivel regular en los seis factores de la Satisfacción laboral cuyos porcentajes oscilan entre 44.3% y 60.3 %; en el factor desempeño de tareas, los trabajadores se ubican entre el nivel regular y alto con un mismo porcentaje de 38.5%.
- Se encuentra correlación altamente significativa y positiva entre el clima organizacional y la escala de satisfacción laboral; y con los factores: condiciones físicas y/o materiales, relación con la autoridad, desarrollo personal, relaciones sociales y desempeño de tareas de la Satisfacción laboral. Asimismo, se observa una correlación negativa y altamente



significativa entre el clima organizacional con el factor políticas administrativas de la satisfacción laboral. Finalmente, no existe una correlación entre los beneficios laborales y/o remunerativos de la Satisfacción laboral con el Clima Organizacional (p. 97).

Vargas (2015) en su tesis:

“Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. “Sara Antonieta Bullón” – Lambayeque, presentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, Lambayeque, investigación correlacional que mediante la aplicación de encuestas para medir cada variable en la escala de Likert, basándose en las dimensiones de satisfacción laboral mencionadas por Robbins, y Judge y guiándose de la teoría del clima organizacional de Likert; a un total de 87 trabajadores; concluyó:

- Al medir el clima organizacional de la I.E. “Sara A. Bullón” de Lambayeque, se concluyó que se encuentra en un nivel regular, debido a que más de tres cuartas partes de los trabajadores encuestados detalla el clima de su organización como un sistema consultivo; que, aunque es un clima aceptable, donde se puede corregir y llegar a ser un clima donde trabajen en equipo, con mayor comunicación, dinamismo, etc. Por último, y como conclusión general, la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional de la I.E. “Sara A. Bullón” se da de forma positiva ( $r = 0.452$ ), pero en un reducido porcentaje (20.39%), por lo que debe tenerse en cuenta otros factores que afectarían al correcto proceso del clima organizacional de la institución mencionada anteriormente (p. 68).

Carruitero y Riccer (2014) en su tesis

“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – 2014” presentada en la Universidad Privada del Norte de Trujillo; investigación correlacional con una muestra de estudio conformada por 17 trabajadores a

quienes se les aplicó un cuestionario para diagnosticar el clima laboral y un cuestionario para evaluar la satisfacción laboral; llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad, esto nos muestra que el clima organizacional es un factor importante para mantener un nivel de satisfacción adecuado en los trabajadores dentro de la organización; por ende se concluye que existe una conexión causa-efecto positiva entre ambas variables.
- El clima organizacional de los empleados de la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional alcanzó el nivel alto en un 47.06% y el nivel medio en un 52.94% de los trabajadores, lo que nos indica que el conocimiento que tienen sobre el clima organizacional, si bien es cierto es buena y aceptable, hay un gran porcentaje que considera o percibe que el clima organizacional no es el más idóneo.
- El nivel de satisfacción laboral que se dio en los trabajadores fue alto en el 58.82% del total de encuestados y en menores cantidades los niveles medio y bajo. En cuanto a las dimensiones analizadas se puede ver claramente que un factor que influye en la insatisfacción laboral, son la condiciones físicas y ambientales en el trabajo ya que del total de encuestados un 70.58% consideran que están en el nivel medio y bajo (p. 85).

Sotomayor (2013) en su tesis:

“Relación del Clima Organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede sede central del Gobierno Regional Moquegua” cuyo objetivo general fue definir los niveles de clima organizacional y de satisfacción Laboral así como la relación entre las dos variables, la muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos que constituyeron la unidad de análisis, los instrumentos que fueron utilizados, dos

cuestionarios cuya validez y fiabilidad fueron debidamente demostradas donde se presentaron coeficientes con valores aceptables y altos de Alpha de Cronbach; llegó a la siguiente conclusión:

- Existe una alta y positiva relación entre el clima organizacional respecto a la satisfacción laboral en los colaboradores de la sede central del Gobierno Regional de “Moquegua, que permite inferir que a mejor clima organizacional que perciban los empleados mayor será la satisfacción laboral que experimenten los servidores de la institución.
- Por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en una organización porque influye en la satisfacción laboral.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Clima organizacional**

##### **1.3.1.1. Concepto de clima organizacional**

Brunet (2011) señaló que el clima organizacional representa una configuración de los atributos organizacionales, en otras palabras constituye la personalidad de una empresa, la cual afecta directa o indirectamente en el comportamiento humano de todas las personas involucradas con la organización.

Chiavenato (2013) señaló que el clima organizacional representa a la organización como medio interno, como su atmosfera psicológica donde conviven y se desarrollan sus miembros. Esta atmósfera involucra diferentes aspectos de la situación, dentro de los cuales se encuentran los factores estructurales conformados por el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos; y los factores sociales conformados por las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas.

El clima organizacional se define: “las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de monitoreo y supervisión, calidad de la capacitación, relaciones interpersonales entre los

trabajadores, políticas organizacionales, prácticas de comunicación interna y externa, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general” (Iglesias y Sánchez, 2015).

Caravelo (2004) señaló que se define al clima organizacional como la percepción del ambiente de trabajo por parte del personal de la organización respecto a la estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación, etc., aspectos que, de una u otra manera, ejercen influencia directa en el comportamiento humano y desempeño de los colaboradores.

En conclusión el clima organizacional es entendido como la percepción del conjunto de características que definen y diferencian a una organización de otra, por ello se requiere contar con un ambiente laboral adecuado y motivador para que las personas se sientan a gusto e identificadas con su trabajo.

#### **1.3.1.2. Características de clima organizacional**

Brunet (2011) y Rodríguez, (2005) indican que son diferentes las características del clima organizacional:

- a) Poseen una determinada permanencia, que suele ser estable, a pesar de que pueden presentarse algunos cambios, situación que ocurre mayormente en las instituciones públicas.
- b) Genera un impacto muy en el comportamiento humano, logrando dañar el grado de comprometerse e identificar a los miembros de la institución con esta; en este sentido sino se produce la generación de un clima laboral positivo entonces los trabajadores no estarán a gusto y por lo tanto su comportamiento será inadecuado dentro de la organización.
- c) El ausentismo y rotación permanente de sus miembros son el reflejo de un clima laboral negativo.
- d) Un cambio duradero organizacional depende del mejoramiento del clima laboral.

### 1.3.1.3. Tipos de clima organizacional

Brunet (2011) tomando como referencia la propuesta teórica de Likert en su teoría de los sistemas de 1968, establece dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones.

#### **Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador:**

Caracterizado porque la dirección asume la mayor parte de las decisiones y de los objetivos debido a que no tiene confianza en sus empleados. En este clima se trabaja dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. La convivencia laboral se basa en el cumplimiento de directrices y de instrucciones específicas para los colaboradores.

**Sistema II: Autoritario paternalista:** Caracterizado porque existe cierta confianza entre la alta dirección y los trabajadores, se establecen con base en el miedo y la comunicación, solo se pronuncia en forma de instrucciones; también existe la confianza entre la dirección y los colaboradores, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se deciden los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. Las decisiones son tomadas directamente por los directivos, quienes tienen una relación con sus empleados como la existencia del padre y el hijo, protegiéndolos, pero no fiándose completamente de su conducta. En este tipo de clima, la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado (p. 246).

**Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo:** es aquel en el cual se presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar. La dirección en la organización orienta sus esfuerzos hacia la generación

de un clima en el que participa activamente el líder o el gerente con sus colaboradores, donde se confía en los trabajadores, donde a pesar de que las decisiones siguen siendo jerárquicas se da paso a que los trabajadores tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima.

**Sistema IV –Participación en grupo:** es aquel en el cual la dirección tiene plena confianza en sus colaboradores. Los procesos de toma de decisiones están distribuidos en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación es arriba, abajo, o también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre directivos y trabajadores.

#### **1.3.1.4. Dimensiones del clima organizacional**

Litwin y Stinger (1978, citado por Brunet, 2011) indicaron que son nueve las dimensiones que existen e influyen en la generación del entorno organizacional, son las siguientes:

- a) **Estructura:** Es la dimensión que debe condicionar la percepción que los trabajadores tienen sobre su centro de labores. Comprende a las normas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de la organización.  
El análisis de la estructura se mide en el clima organizacional a partir del conocimiento de los trabajadores respecto a la parte normativa y la percepción respecto a la labor del personal directivo de la organización.
- b) **Responsabilidad o empowerment** es la dimensión relacionada con el nivel de autonomía de los trabajadores para el cumplimiento de sus

funciones. En este sentido, esta dimensión comprende la valoración del tipo de supervisión que se lleva a cabo en la organización, los desafíos propios del trabajo y el compromiso hacia los resultados.

- c) **Recompensa:** Es la percepción de los subordinados en relación al mérito que reciben por el esfuerzo que realizan. Comprende tanto los aspectos involucrados con el establecimiento de un sueldo justo, como de incentivos adicionales, o bien económicos o no económicos que motiven al colaborador a desarrollar un mejor desempeño en la organización. En este sentido, esta dimensión aborda aquellos estímulos que se otorgan a los trabajadores que los motivan a laborar con mayor empeño en su trabajo.
- d) **Desafío:** Es la dimensión del clima enfocada a la supervisión de los colaboradores respecto al desarrollo de producción, de bienes o servicios, y de los peligros contraídos para el logro de los objetivos propuestos por la organización. En ese sentido, esta dimensión constituye un factor muy importante dado su contribución a la generación de un clima saludable de competitividad.
- e) **Relaciones:** Comprende la estimación, la colaboración y el buen trato que son roles importantes que influyen en el desarrollo de la productividad y también en la consolidación de un buen clima laboral. En este sentido, esta dimensión aborda los mecanismos de interacción que se establecen dentro de la organización, los cuales si son positivos, asertivos y horizontales generan mejores condiciones para que los trabajadores se sientan a gusto con sus compañeros de trabajo y con sus superiores.
- f) **Cooperación:** Comparte similitudes con la dimensión relaciones del clima organizacional. Esta dimensión se orienta, por el apoyo oportuno y la existencia de los sentimientos del trabajo en equipo que ayude a contribuir al logro de objetivos en grupo dentro de la organización. En

este sentido un ambiente de cooperación, apoyo mutuo y trabajo en equipo generan mejores condiciones para el desempeño dentro de la organización.

- g) **Estándares:** Comprende la observación de los empleados respecto a los parámetros que se establecen por la organización respecto al nivel de rendimiento o desempeño. Cuando los requerimientos son razonables y coherentes, los trabajadores percibirán que existe justicia e igualdad en el trabajo. En este sentido, cuando la organización establece los criterios o parámetros de las actividades laborales y los trabajadores los conocen y se esfuerzan por conseguir o actuar dentro de estos parámetros los resultados organizacionales serán mejores.
- h) **Conflictos:** Es la dimensión que evalúa la reacción ante una crisis dentro de la organización. Comprende la manera en que los directivos afrontan los problemas y manejan las discrepancias entre los colaboradores, decisiones que influyen en la opinión general de los empleados sobre como manejan los conflictos dentro de la institución. En ese sentido, una organización que sabe manejar de forma objetiva y constructiva los conflictos asegura mejores condiciones para resolverlos y obtener ventajas en el desempeño de sus trabajadores.
- i) **Identidad:** Esta es la última dimensión relacionada con el análisis del sentimiento de pertenencia del trabajador hacia la organización. Esta dimensión comprende el análisis del grado de involucramiento de los trabajadores con los objetivos y metas organizacionales y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta.

### **1.3.2. La satisfacción laboral**

#### **1.3.2.1. Concepto de satisfacción laboral**

Robbins y Judge (2013) respecto a la satisfacción en el trabajo indicaron que se trata del grado de placer o de gusto con respecto a su trabajo que va formulando el trabajador en las interacciones con la empresa y con sus



mismos compañeros de trabajo, la cual es positiva cuando la organización tiene políticas laborales orientadas hacia el reconocimiento, la oportunidad para desarrollar la línea de carrera de sus colaboradores, entre otros.

Amorós (2007) define a la satisfacción en el centro laboral como una actitud general de las personas hacia su trabajo, actitud relacionada no solo con el desempeño de su labor, sino que también alude a la interacción con sus compañeros de trabajo, jefes inmediatos, hacia las políticas, normas, reglamentos, condiciones de trabajo.

Flórez (2001) indicó que la satisfacción laboral refleja una disposición general hacia el trabajo, que suele ser relativamente estable, que está basada en un sistema de creencias y valores respecto a la percepción hacia el trabajo y que refleja cómo se siente la persona en su ambiente laboral tomando en cuenta aspectos diversos como el sueldo, modo de observación, condición de trabajo, oportunidades de promoción, colega de trabajo, etc.

Flórez (2001) indica en el análisis de la satisfacción hacia el trabajo que interviene dos aspectos o formas de satisfacción

- a) La satisfacción de faceta referida a cuán satisfecho se siente el empleado respecto a las determinadas condiciones en su trabajo como: reconociendo las ganancias, condición de trabajo, supervisión, compañeros de labores y reglamentos de la organización.
- b) La satisfacción general que es un indicador resumen o promedio de la satisfacción de faceta.

En conclusión, la satisfacción en el trabajo implica una actitud positiva de los trabajadores respecto a las condiciones que le ofrece la empresa las cuales contribuyen hacia un estado de gozo y de reconocimiento que contribuye a que se esfuercen por conseguir mejores resultados en la organización.

### **1.3.2.2. Medición de la satisfacción laboral**

Amorós (2007) como Robbins y Judge (2013) detalla 2 tipos de métodos de medición:

**a) La escala o calificación global única**

Se basa en medir el grado de satisfacción laboral según una única pregunta y con la escala que va desde “altamente satisfecho” hasta “altamente insatisfecho”.

**b) La calificación de la suma o suma de las facetas del trabajo**

En esta calificación primero se debe identificar los factores o área incluidos en la satisfacción laboral y luego hacer preguntas a los colaboradores sobre sus sentimientos respecto a cada uno de los factores, donde las respuestas se medirán con una escala igual que en el anterior método, sumando los puntajes para así lograr obtener la evaluación general. Esta es recomendable ya que explica en qué ámbitos existen problemas para así poder solucionarlas luego. Las facetas mencionadas por los autores son: trabajo en sí, pago, ascensos, supervisión, compañeros, y satisfacción general.

Robbins y Judge (2013) abordan un aspecto importante en el tema de satisfacción laboral: sus dimensiones, las cuales desde su criterio comprenden:

- a) El trabajo en sí:** demuestra cómo se siente la persona con respecto a la labor que desempeña en la organización, si se siente útil, si el horario es el adecuado, si se siente capaz de realizar sus funciones, entre otras cosas. Este aspecto depende en cierta parte de la dirección de la institución educativa pública, ya que los profesores puedan elegir sus horarios y el día en que prefieren tener libre a la semana o en qué secciones enseñar, entre otros aspectos.

- b) La dimensión salario:** indica cómo el colaborador percibe su retribución económica, si considera su pago el adecuado para el trabajo que realiza, si recibe menos de lo razonable o no, si ello le permite satisfacer sus necesidades económicas, etc.

Cabe destacar que una remuneración acorde al trabajo realizado y que reconoce mejores resultados en la productividad de la organización genera una satisfacción positiva de los trabajadores hacia el trabajo mismo y hacia la organización en general.

- c) Ascensos:** Incluye la forma en la cual el trabajador se siente o no reconocido en la empresa, si es promovido o no. Esta dimensión tiene una conexión con la anterior, ya que los ascensos se dan según las evaluaciones que da el Estado Peruano, donde se puede subir de nivel en la escala magisterial, incluso llegar a ser director de la institución educativa pública, si se cumple con los requisitos.

Cabe destacar que un sistema de ascensos y promociones establecidas sistemáticamente por la organización no solo generan un reto para los trabajadores, sino que también contribuyen a obtener mejores resultados en la satisfacción hacia el trabajo.

- d) Supervisión:** concierne a que tan tranquilo se siente el docente con su supervisor y la forma en que este realiza las actividades; en el caso de la educación pública, se realizan supervisiones de forma regular a cargo del Estado.

Cabe destacar que un sistema de supervisión y monitoreo adecuadamente planificado y ejecutado no solo contribuye a obtener mejores resultados en el trabajo, sino que principalmente contribuye a obtener mejores resultados en la satisfacción hacia el trabajo.

- e) Compañeros de trabajo:** Comprende el análisis de cómo es la afinidad y cómo se siente la persona con sus colegas de trabajo.

Cabe destacar que trabajar junto a compañeros de trabajo no solo contribuye a que las personas se sientan a gusto en el trabajo, sino que también contribuyen a obtener mejores resultados en la satisfacción hacia el trabajo.

- f) **Distribución del ambiente de trabajo:** consiste en la identificación con la institución, reglas y el marco axiológico de la organización y apreciación que tiene la persona sobre su ambiente de trabajo en forma general. Esta dimensión es importante en las instituciones educativas públicas, ya que en algunas no cuentan con una adecuada infraestructura o se encuentran mucho tiempo esperando por la construcción de su institución.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P María Alvarado - Nuevo Chimbote-2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

El valor teórico de la presente investigación se justifica en la medida de que se aborda el estudio de teorías y aportes investigativos respecto a cómo las organizaciones necesitan atender de manera priorizada el comportamiento de sus trabajadores, la cual se vincula con todos los componentes del sistema organizacional en torno al clima organizacional y sus repercusiones en la satisfacción laboral.

Es relevante socialmente, debido a que en función de la gran competencia en el mercado muchas organizaciones solo se preocupan en generar más rentabilidad que en el bienestar de sus colaboradores, muy pocos son los que se preguntan si están trabajando en un grato ambiente laboral si la infraestructura es la adecuada, si el trato es el mejor, si la relación de los jefes con los empleados son los más cordiales, es por ello que este proyecto tiene como finalidad de crear talleres, capacitaciones que les enseñe como llevar un mejor trato con sus jefes y trabajadores, incentivar al personal de forma positiva(con bonos de productividad o ascensos)con esto queremos lograr crear un mejor clima organizacional y así obtener una buena satisfacción laboral, en la I.E.P María Alvarado.

La utilidad metodológica de la presente investigación se justifica en la medida en que se utilizarán instrumentos de recolección de información aplicables a organizaciones educativas en las que se recogerá información de las variables “clima organizacional” y “satisfacción laboral”.

## **1.6. Hipótesis**

$H_I$ = Existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018.

$H_0$ = No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P “María Alvarado” Nuevo Chimbote- 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general:**

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P “María Alvarado”- Nuevo Chimbote-2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos:**

- Analizar el nivel del clima organizacional en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018.
- Analizar el nivel de la satisfacción laboral que existe en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018.
- Analizar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018.

# **II**

# **MÉTODO**

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene que el diseño de investigación es un plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento (p.128).

#### **No experimental:**

Según Hernández et al (2014) sostienen que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. (p.152).

Cabe precisar que nuestro estudio fue no experimental ya que se basa en la observación de situaciones ya existentes, es decir por ningún motivo se manipularon las variables intencionalmente.

#### **Descriptiva:**

Según Hernández et al (2014) sostienen que los estudios descriptivos especifican propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población (p.92).

En esta investigación se describió el clima de la organización y la satisfacción en el trabajo de la IEP. “María Alvarado”.

#### **Diseño transversal**

Se aplicó un diseño transversal por cuanto se procedió a recoger información de la muestra de estudio en un momento específico, esto es el año 2018.

#### **Diseño Correlacional:**

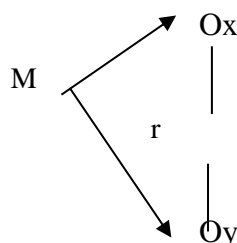
Según Hernández et al (2014) considera que tiene como finalidad conocer la asociación o grado de relación que exista en dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular en ocasiones solo se

analiza los conceptos entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (p.93)

Es decir cuando se existe relación, las variables tienden a tener una causa efecto, sea buena o mala. Analizamos si un aumenta o disminuye una variable, si coincide con un aumento o disminución en la otra variable.

Establecer en qué medida la variación de una de esas variables afecta a la otra. A través de este método se pueden estudiar fenómenos que no se pueden manipular por ser una construcción hipotética, tal como ocurre con la inteligencia y la personalidad.

El esquema es el siguiente:



M: muestra

O: observación

r: relación

x: variable “clima organizacional”

Y: variable “satisfacción laboral”

## 2.2. Variables, operacionalización

### 2.2.1. Variables

Según Hernández et al (2014) sostiene que es una propiedad que tiene una variación que puede medirse u observarse. (p.105)

V1= clima organizacional

V2= satisfacción laboral



## 2.2. 2. Variables, operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Clima organizacional</b>	“Percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de monitoreo y supervisión, calidad de la capacitación, relaciones interpersonales entre los trabajadores, políticas organizacionales, prácticas de comunicación interna y externa, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general” (Iglesias y Sánchez, 2015).	Percepción del entorno de los trabajadores, como es que se sienten en su ambiente de trabajo, cuál es el tipo de comunicación que tienen con sus jefes, saber cuáles son sus inquietudes laborales y personales. Se medirá a través de Conocimiento sobre la estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e su identidad en la organización	Conocimiento sobre su estructura	Conocimiento referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización.	Escala Ordinal
			Conocimiento sobre la responsabilidad	Conocimiento de que tan responsable eres en tu centro de trabajo.	
			Conocimiento sobre su recompensa	Conocimiento sobre qué tipo de recompensa o incentivo reciben en su centro de trabajo.	
			Conocimiento sobre sus desafíos	Conocimiento del tipo de proceso de producción competitiva en su centro de trabajo.	
			Conocimiento sobre sus relaciones	Conocimiento del buen trato con sus compañeros de trabajo.	
			Conocimiento sobre su cooperación	Conocimiento del trabajo en equipo.	
			Conocimiento sobre sus estándares	Conocimiento en torno a los niveles de rendimiento.	
			Conocimiento sobre su conflictos	Conocimiento ante la reacción de una crisis empresarial.	
			Conocimiento sobre su identidad	Conocimiento de qué tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta.	
<b>Satisfacción laboral</b>	Robbins y Judge (2013) respecto a la satisfacción en el trabajo indicaron que se trata del grado de placer o de gusto con respecto a su trabajo que va formulando el trabajador en las interacciones con la empresa y con sus mismos compañeros de trabajo, la cual es positiva cuando la organización tiene políticas laborales orientadas hacia el reconocimiento, la oportunidad para desarrollar la línea de carrera de sus colaboradores, entre otros.	La satisfacción laboral es determinante en todas las empresas, hoy en día si no estás satisfecho con lo que haces y donde lo haces, es lo primordial, hay que tener en cuenta que si laboramos insatisfechos no lo haremos de la mejor manera, es por eso que ahora se toma mucha más importancia a que tan satisfechos se está en un centro de trabajo.	Conocimiento sobre su retribución	Tipo de retribuciones salariales y tiempo se les otorga	Escala Ordinal
			Conocimiento sobre sus condiciones de trabajo	Conocimiento bajo qué tipo de condiciones está laborando en la empresa.	
			Conocimiento sobre su supervisión	Conocimiento sobre como ayudas a supervisar que las cosas marchen bien en tu centro laboral.	
			Conocimiento sobre sus compañeros	Conocimiento sobre que tanto conocen de sus compañeros.	
			Conocimiento sobre su contenido del puesto	Conocimiento de que tan involucrado estás en tu puesto de trabajo.	
			Conocimiento sobre su seguridad en el empleo	Conocimiento de que tipo de seguro les brinda la empresa.	
			Conocimiento sobre sus oportunidades de progreso	Conocimiento de cada que tiempo se puede acceder a un ascenso.	

Fuente: Elaboración propia

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

Según Hernández et al (2014) nos habla que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (p.174)

Un grupo en general a investigar, lleno de características comunes, que se define como la totalidad del fenómeno a estudiar.

En este caso la población estuvo comprendida por los trabajadores clave y administradores de la IEP. “María Alvarado” ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote que comprende la cantidad de 33 trabajadores que laboran en el año 2018.

### **2.3.2. Muestra**

Según Hernández et al (2014) nos dice que la muestra es un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos. (175)

El interés que tiene el investigador es elegir una pequeña cantidad de una de un grupo donde nos brinde la información precisa para nuestra investigación, que considere representativa del total, es decir de un grupo.

En este caso la muestra para la investigación son todos los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **2.4.1. Técnica: Encuesta**

Según Arias (2012) “Las técnicas de investigación son las distintas maneras, formas o procedimientos utilizados por el investigador para recopilar u obtener los datos o la información (p.25).

#### **2.4.2. Instrumento: Cuestionario**

Según Hernández et al (2014) sostiene que es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente (p.199).

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario.

Se diseñó dos cuestionarios cada uno en escala de Likert que recogen información de las variables de estudio “clima organizacional” y “satisfacción laboral”

#### **2.4.3. Validación del instrumento:**

Según Hernández et al (2014) sostiene que es el grado que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir.

En relación a la validez del cuestionario se utilizó el juicio de especialistas en el tema de validez.

#### **2.4.4. Confiabilidad:**

Se realizó por el alfa de Cronbach por ser un coeficiente que ayudo en la correlación ya que midió la homogeneidad entre las variables (los ítems) que formaron parte de la escala promediando su correlación. El valor de Confiabilidad se consideró aceptable mientras más se aproxime a 1.

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

donde:

K: El número de ítems

$S_i^2$ : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los Ítems

$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

**Coefficiente de Pearson:** Es un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables siempre y cuando ambas sean cuantitativas. Su interpretación es que cuanto más se acerque al coeficiente de correlación a 1, más alto es el grado de validez, considerando una confiabilidad respetable a partir de 0.80.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Según Hernández et al (2014) el análisis de datos se efectúa sobre la matriz de datos utilizando un programa computacional (p.272).

Se empleó la estadística descriptiva para la presentación de los resultados a través de tablas estadísticas y figuras.

Asimismo también se aplicó la estadística inferencial para la comprobación de la hipótesis de estudio, empleándose el coeficiente de rho Spearman que permite comprobar o rechazar las hipótesis de investigación. (Hernández et al., 2014, p. 304).

En esta investigación se empleó el programa estadístico Excel el que nos brindó una información y resultados 100% veraz, mostrando, gráficos, tablas, etc.

## **2.6. Aspectos éticos**

Este proyecto se llevó a cabo de manera confiable y clara sin alterar ningún tipo de información brindada por la institución a investigar se tomó en cuenta los valores éticos como la responsabilidad y la veracidad.

Tomando en cuenta que por ningún motivo se divulgó la información dada, reafirmando nuestra discreción.

Se agradece a la IEP. “María Alvarado” la información otorgada.

**III**

# **RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

**Objetivo general: Determinar la relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Tabla 1.

*Relación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral según trabajadores en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote.*

		Satisfacción Laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	% del N total de tabla
Clima Organizacional	Malo	0	0%	6	18%	0	0%	6	19%
	Regular	0	0%	16	48%	0	0%	16	48%
	Bueno	0	0%	5	15%	6	18%	11	33%
Total		0	0%	27	82%	6	18%	33	100%

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*  
Elaboración propia.

En los resultados de la tabla 1, se muestra que el 48% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote opinan que el nivel de Clima organizacional es Regular, el 33% de ellos manifiesta que tiene un nivel de Bueno y solo el 19% consideran que el nivel de Clima Organizacional es Malo. Transversalmente el 82% de los de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” opinan que su Satisfacción es Regular y solo el 18% de los trabajadores considera que su satisfacción en la I.E.P. “María Alvarado” es Buena, por lo tanto se puede concluir que existe una percepción parcialmente favorable respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 2. *Coefficiente de correlación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral*

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

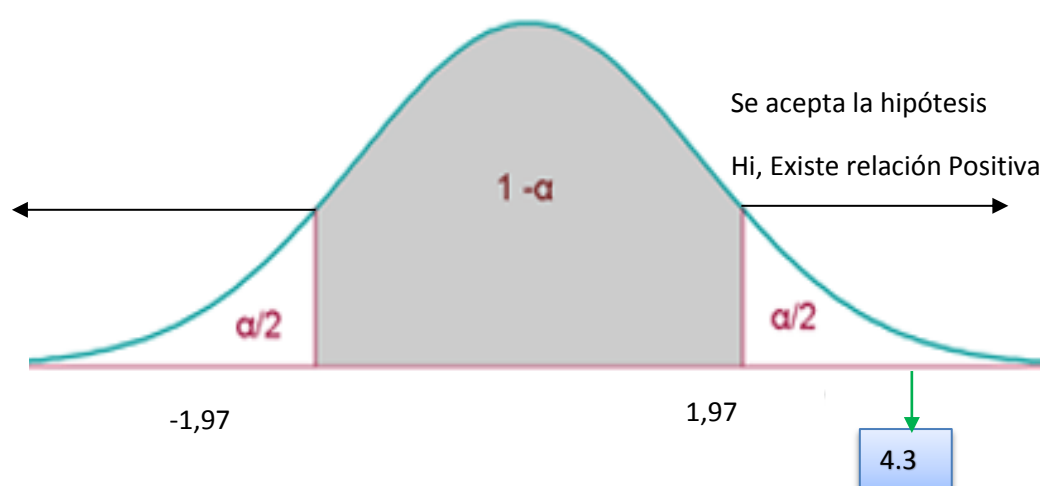
Interpretación:

El coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.613 lo que significa una correlación positiva moderada entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral, es decir a mejor Clima organizacional se tendrá una satisfacción laboral positiva..

**Cálculo Spearman:**

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.613}{\sqrt{(1-0.613^2)/(33-2)}} \longrightarrow \tau = 4.31$$

**Figura 1. Prueba de hipótesis para la correlación**



El valor calculado,  $t=4.31$ , es mayor al valor tabular 1.97, es decir el valor calculado está en la región de rechazo de  $H_0$ , por lo que se concluye que existe relación positiva entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.

Grados del rho de Spearman	
Valor	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)

0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista, 2014.

**Objetivo específico 1: Analizar el nivel del clima organizacional en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

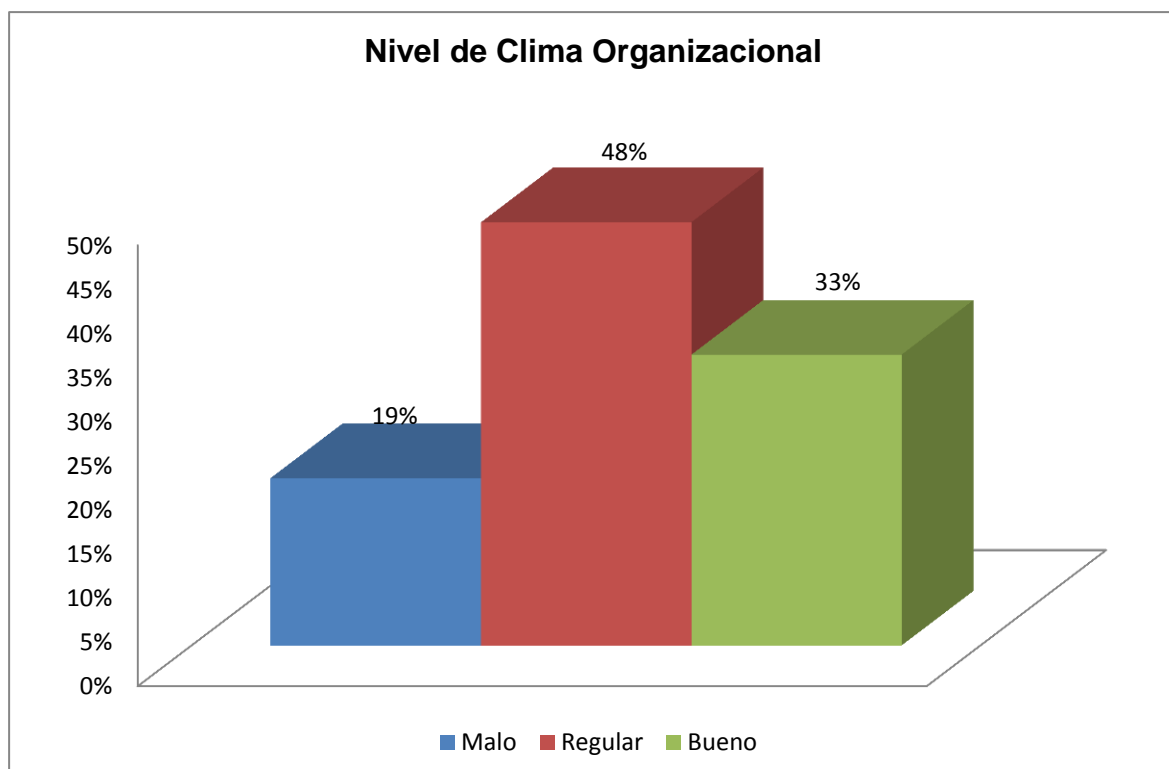
Tabla 3:

*Nivel del clima organizacional según trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Nivel del Clima Organizacional		
Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadores
Válidos	Malo	6
	Regular	16
	Bueno	11
	Total	33
		100,0

Nota: El nivel del Clima Organizacional se logró a través de la encuesta hecha a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote, así mismo por la ley de Sturges, convirtiendo la escala Likert de 5 alternativas a una escala por niveles de intervalos de Malo, Regular y Bueno.

Elaboración Propia.





**Figura 2. Nivel del clima organizacional en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 3

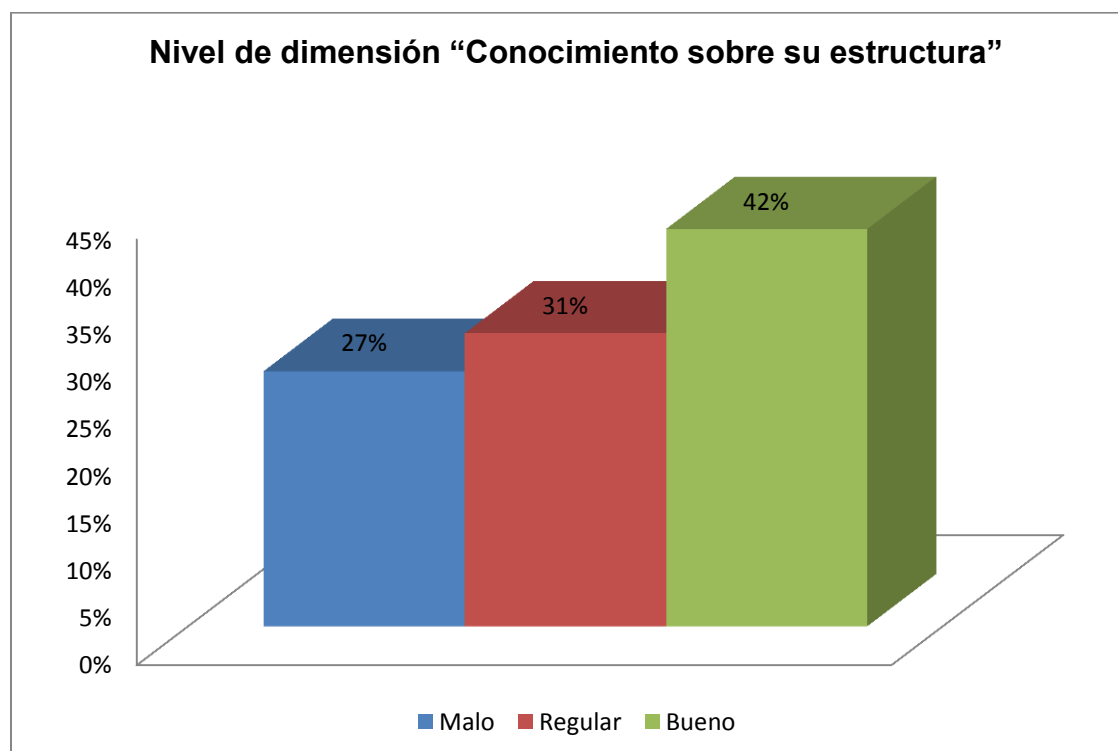
Interpretación: En la tabla 3 se observa que el nivel de Clima organizacional según los trabajadores es 19%, Malo, 48% Regular y 33%, Bueno; lo que se considera un nivel de regular a bueno en el nivel del clima organizacional en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.

Tabla 4:

*Nivel de Clima Organizacional según los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre su estructura” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre su estructura”</i>		
Opinión de trabajadores	N°	% de trabajadores
Válidos	Malo	9
	Regular	10
	Bueno	14
Total	33	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.  
Elaboración propia.



**Figura 3. Nivel de Clima Organizacional en base a la dimensión “Conocimiento sobre su estructura” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 4

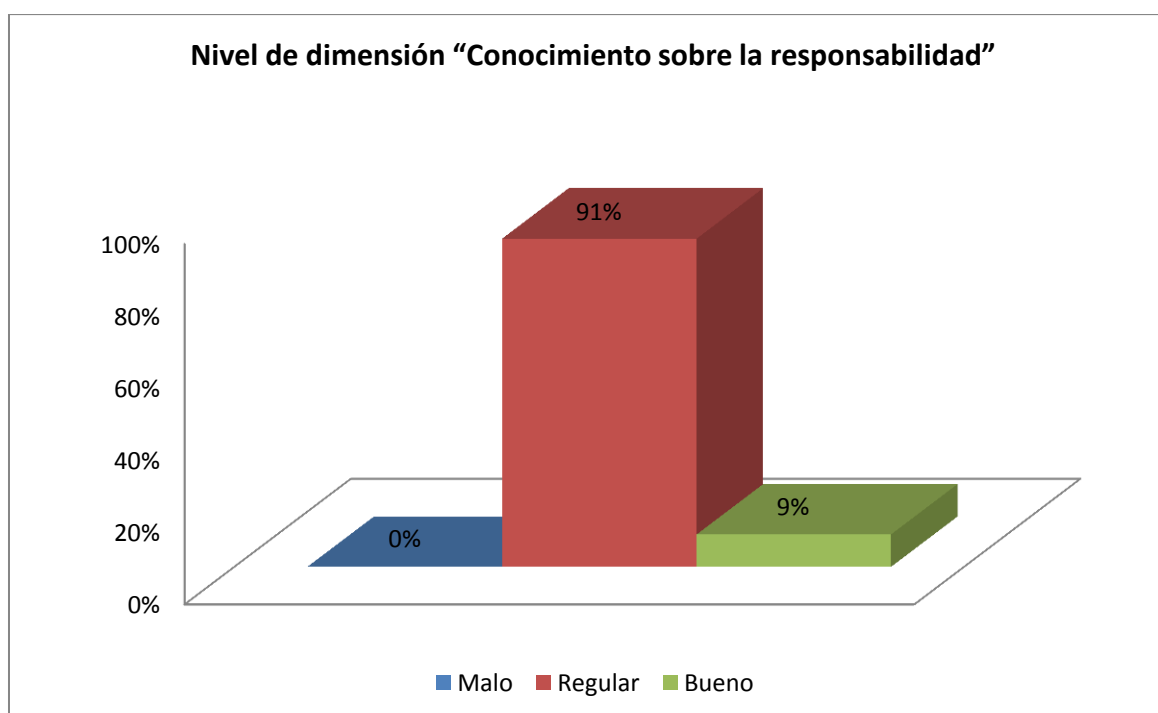
Interpretación: En la tabla 4 se observa que el 42% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Clima Organizacional” en base a la dimensión “Conocimiento sobre su estructura” está considerado como Bueno en contraste con el 31% de ellos que menciona que tienen un conocimiento regular respecto a la I.E.P. María Alvarado.

Tabla 5:

*Nivel de Clima Organizacional según los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre la responsabilidad” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre la responsabilidad”</i>		
Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadores
Válidos	Malo	0
	Regular	30
	Bueno	3
Total	33	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*  
Elaboración propia.



**Figura 4. Nivel de Clima Organizacional en base a la dimensión “Conocimiento sobre la responsabilidad” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 5

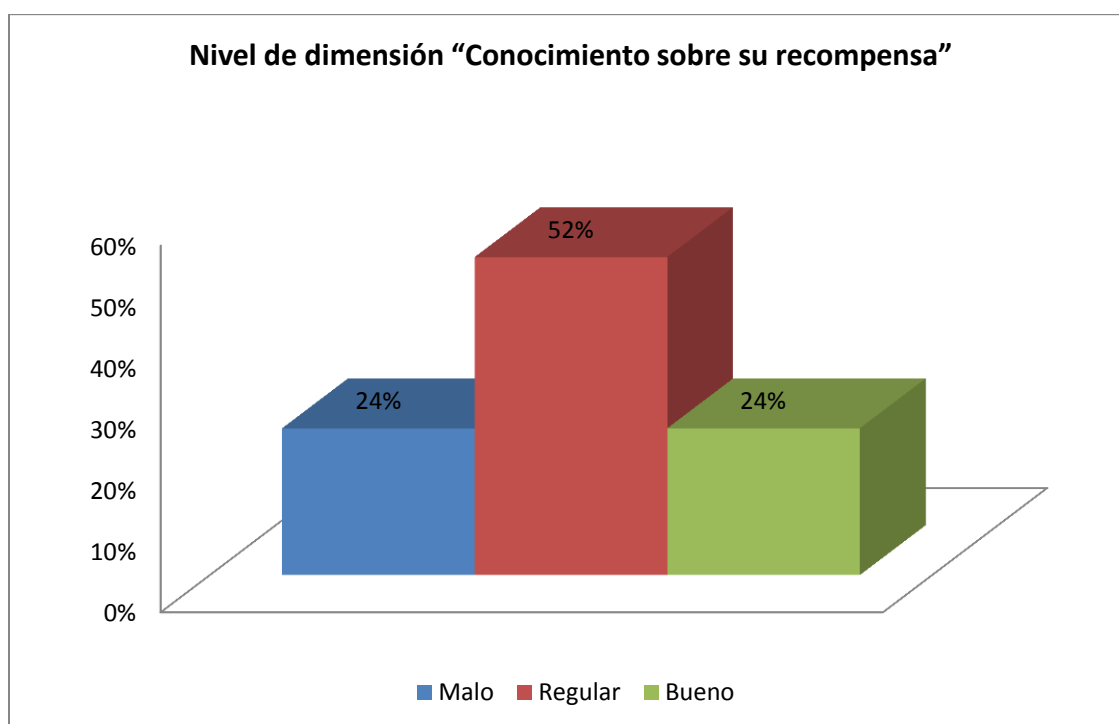
Interpretación: En la tabla 5 se observa que el 42% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Clima Organizacional” en base a la dimensión “Conocimiento sobre la responsabilidad” está considerado como Regular debido a que sus responsabilidades no están definidas en contraste con el 9% de ellos que menciona que si tienen conocimiento sobre sus responsabilidades.

Tabla 6:

*Nivel de Clima Organizacional según los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre su recompensa” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre su recompensa”</i>		
Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadores
Válidos	Malo	8
	Regular	17
	Bueno	8
Total	33	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*  
Elaboración propia.



**Figura 5. Nivel de Clima Organizacional en base a la dimensión “Conocimiento sobre su recompensa” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 6

Interpretación: En la tabla 6 se observa que el 52% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Clima Organizacional” en base a la dimensión

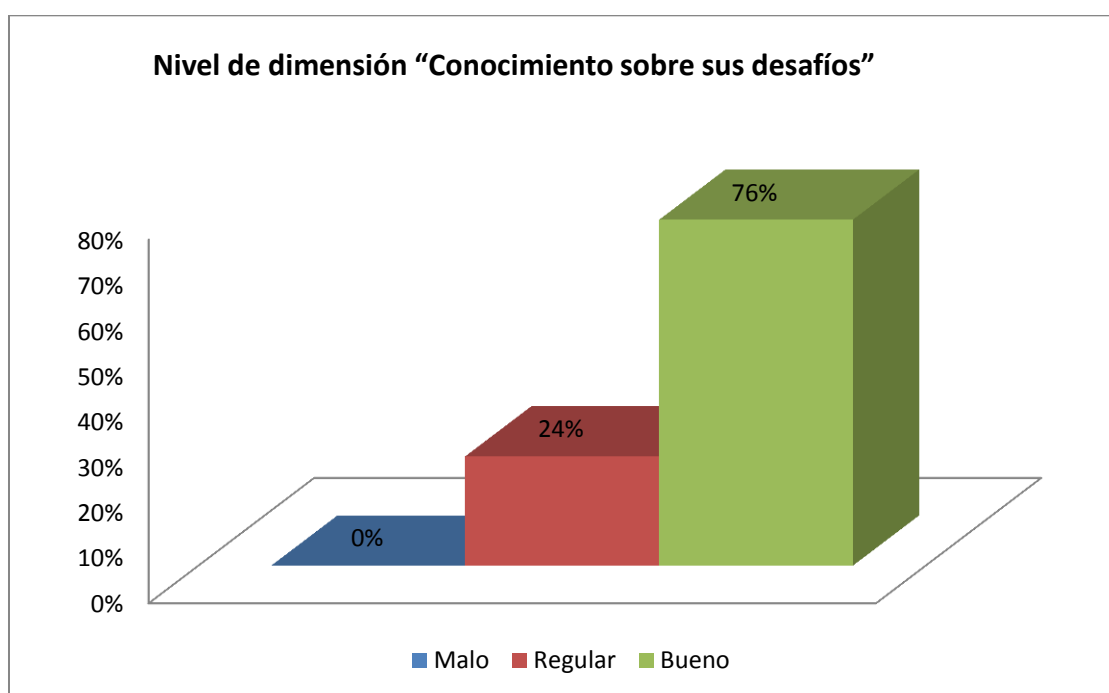
“Conocimiento sobre su recompensa” es Regular debido a que el salario no está acorde al mercado en contraste con el 24% de ellos que menciona que su recompensa es Mala debido a que no cuentan con incentivos de parte de la I.E.P. “María Alvarado”.

Tabla 7:

*Nivel de Clima Organizacional según los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus desafíos” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre sus desafíos”</i>		
Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadores
Válidos	Malo	0
	Regular	8
	Bueno	25
Total	33	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*  
Elaboración propia.



**Figura 6. Nivel de Clima Organizacional en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus desafíos” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 7

Interpretación: En la tabla 7 se observa que el 76% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Clima Organizacional” en base a la dimensión

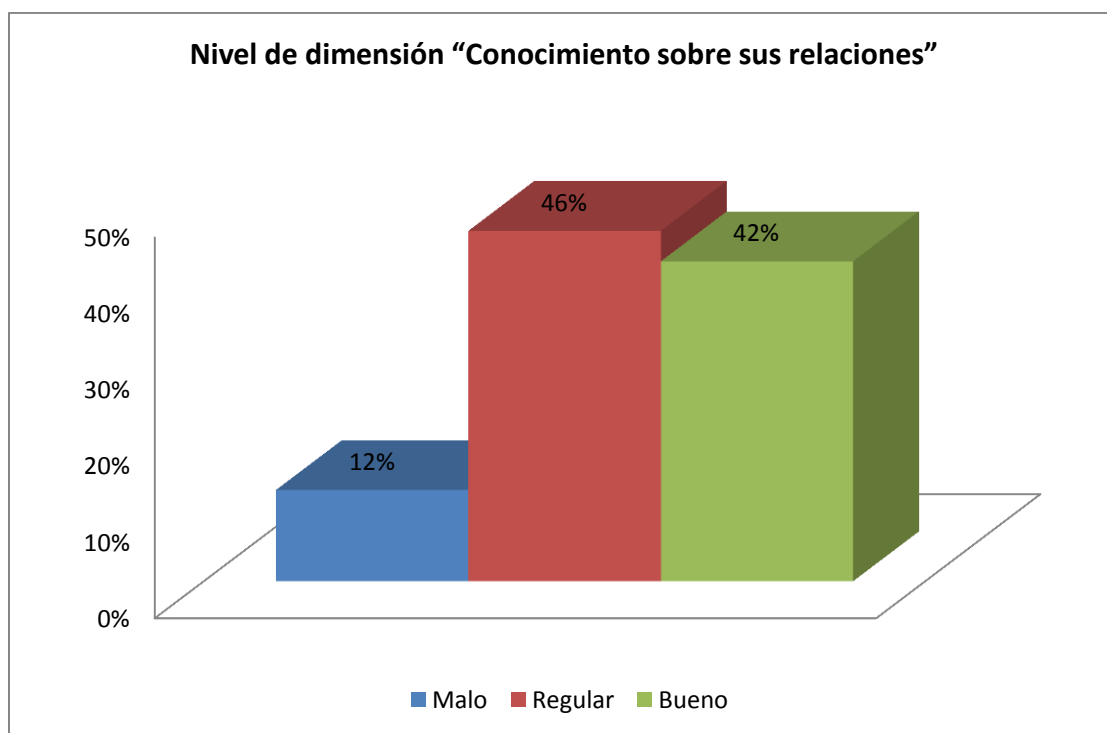
“Conocimiento sobre sus desafíos” es Bueno debido a que asumen con mucha responsabilidad los retos en contraste con el 24% de ellos que menciona que los desafíos de la I.E.P. “María Alvarado” son Regulares.

Tabla 8:

*Nivel de Clima Organizacional según los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus relaciones” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre sus relaciones”</i>		
Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadores
Válidos	Malo	4
	Regular	15
	Bueno	14
Total	33	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*  
Elaboración propia.



**Figura 7. Nivel de Clima Organizacional en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus relaciones” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 8

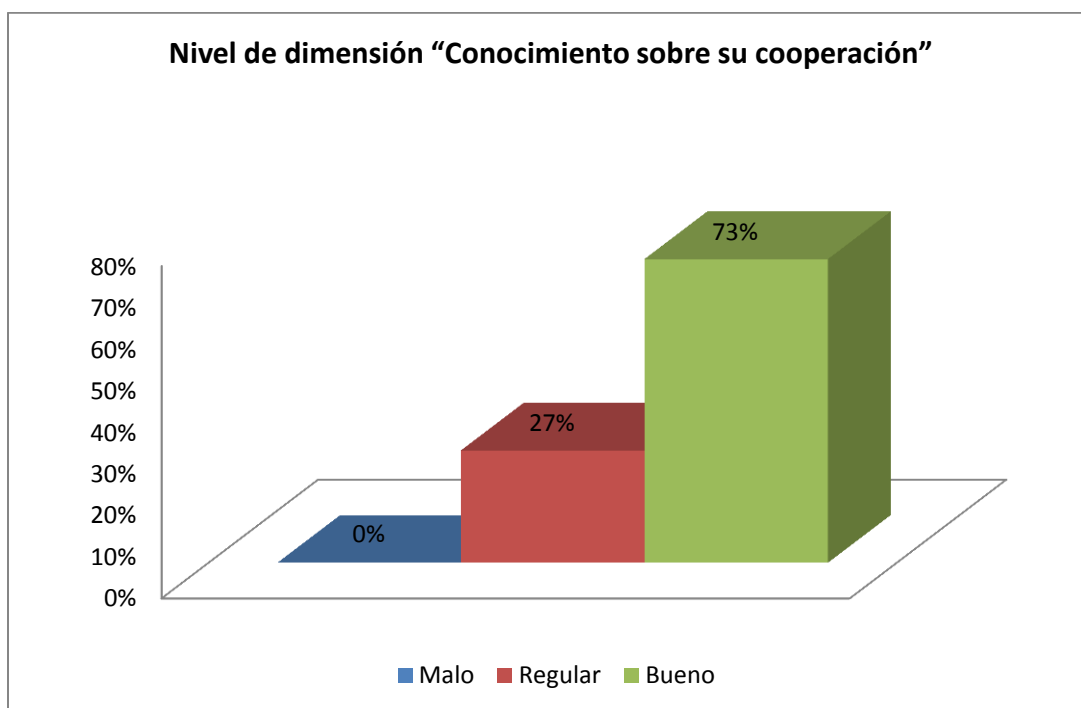
Interpretación: En la tabla 8 se observa que el 46% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Clima Organizacional” en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus relaciones” es Regular debido a las relaciones interpersonales en contraste con el 42% de ellos que menciona que las relaciones interpersonales de la I.E.P. “María Alvarado” son Buenas.

Tabla 9:

*Nivel de Clima Organizacional según los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre su cooperación” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre su cooperación”</i>		
Opinión de trabajadores	N°	% de trabajadores
Válidos	Malo	0
	Regular	9
	Bueno	24
	Total	33
		100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.  
Elaboración propia.



**Figura 8.** *Nivel de Clima Organizacional en base a la dimensión “Conocimiento sobre su cooperación” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Fuente: Tabla 9

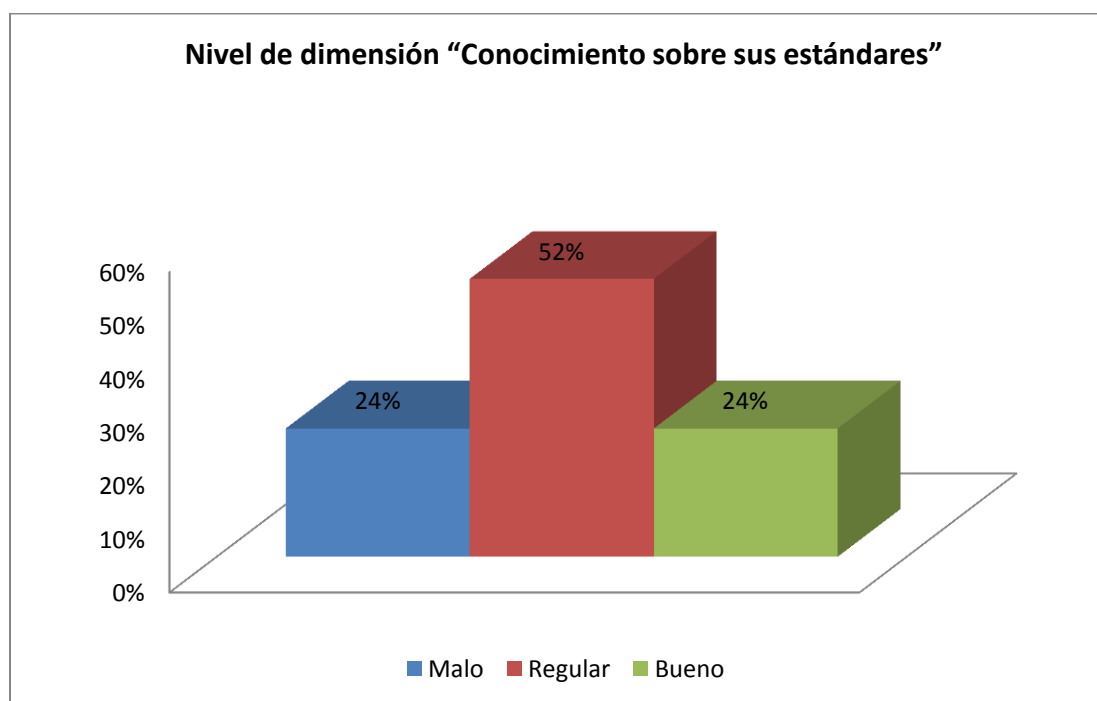
Interpretación: En la tabla 9 se observa que el 73% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Clima Organizacional” en base a la dimensión “Conocimiento sobre su cooperación” es Bueno debido a que el trabajo en equipo es promovido por el personal directivo en contraste con el 27% de ellos que menciona que la cooperación en la I.E.P. “María Alvarado” es Regular.

Tabla 10:

*Nivel de Clima Organizacional según los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus estándares” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Nivel de dimensión “Conocimiento sobre sus estándares”		
Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadores
Válidos	Malo	8
	Regular	17
	Bueno	8
	Total	33
		100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.  
Elaboración propia.



**Figura 9.** *Nivel de Clima Organizacional en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus estándares” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Fuente: Tabla 10

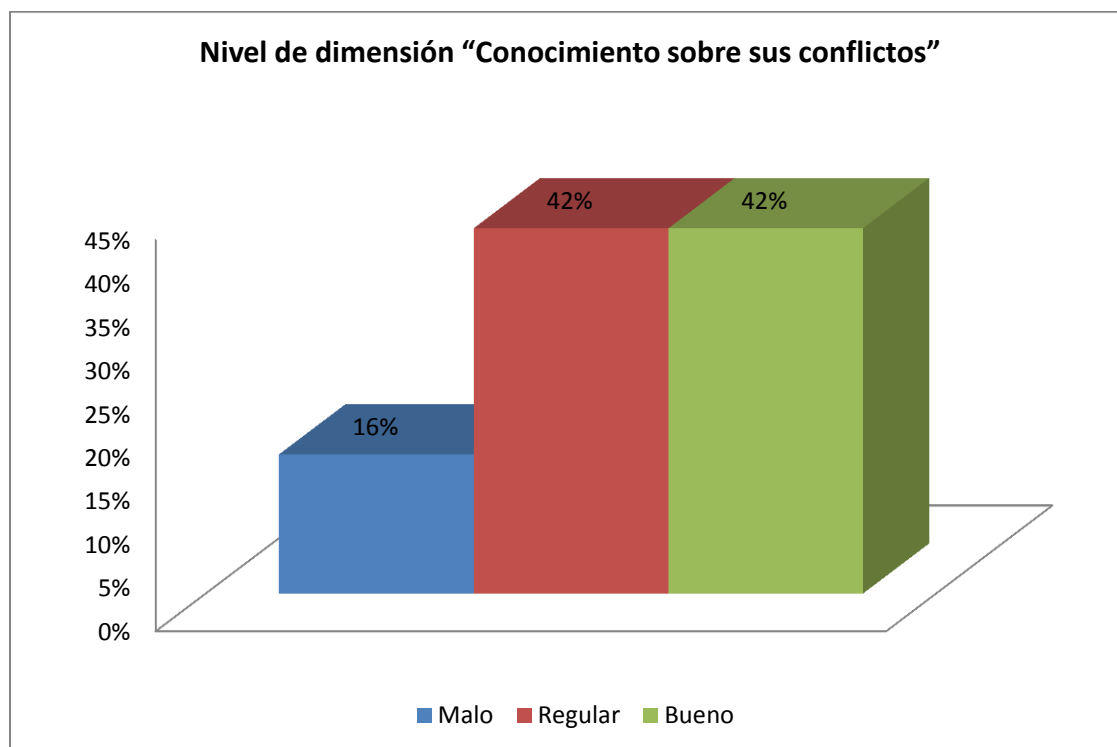
Interpretación: En la tabla 10 se observa que el 52% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Clima Organizacional” en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus estándares” es Regular debido a sus exigencias laborales en contraste con el 24% de ellos que menciona que los estándares de la I.E.P. “María Alvarado” es Bueno.

Tabla 11:

*Nivel de Clima Organizacional según los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus conflictos” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre sus conflictos”</i>		
Opinión de trabajadores	N°	% de trabajadores
Válidos	Malo	5
	Regular	14
	Bueno	14
Total	33	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.  
Elaboración propia.



**Figura 10. Nivel de Clima Organizacional en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus conflictos” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 11



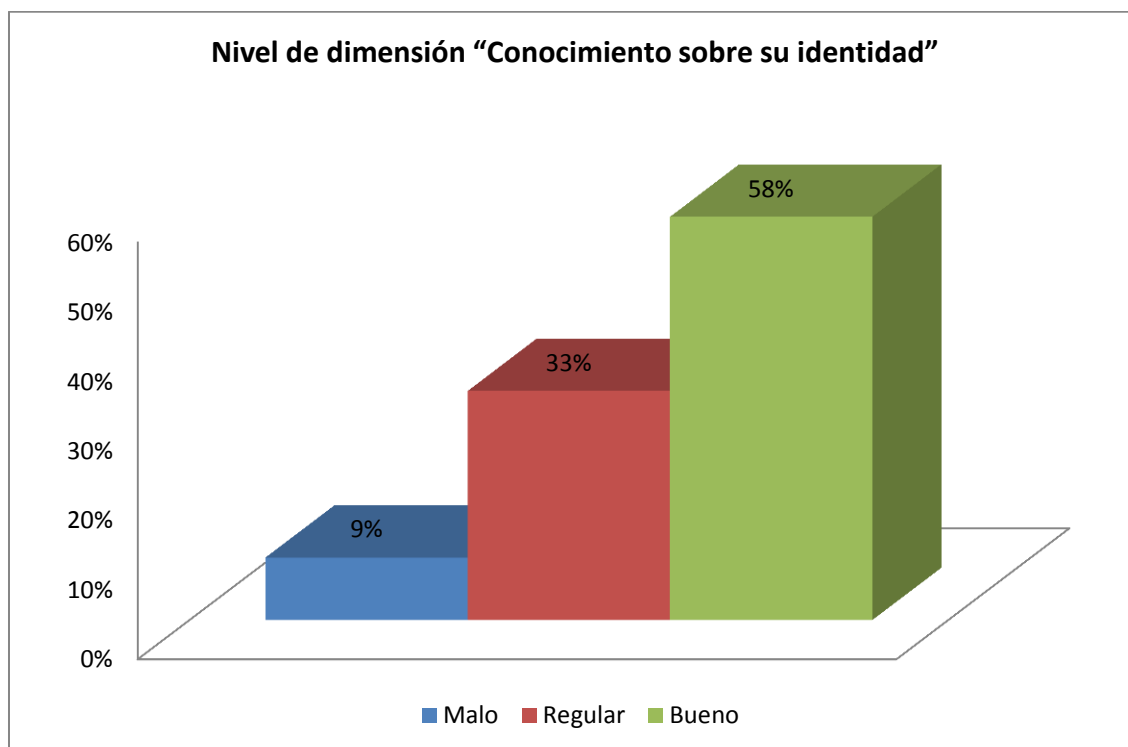
Interpretación: En la tabla 11 se observa que el 42% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Clima Organizacional” en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus conflictos” es Bueno debido a que los directivos saben cómo afrontar los problemas en contraste con el 42% de ellos que menciona que el manejo de conflictos de la I.E.P. “María Alvarado” es Bueno.

Tabla 12:

*Nivel de Clima Organizacional según los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre su identidad” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre su identidad”</i>		
Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadores
Válidos	Malo	3
	Regular	11
	Bueno	19
	Total	33
		100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*  
Elaboración propia.



**Figura 11.** *Nivel de Clima Organizacional en base a la dimensión “Conocimiento sobre su identidad” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Fuente: Tabla 12

Interpretación: En la tabla 12 se observa que el 58% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Clima Organizacional” en base a la dimensión “Conocimiento sobre su identidad” es Bueno debido a que los trabajadores se sienten comprometidos en contraste con el 33% de ellos que menciona que no sé sienten motivados por la I.E.P. “María Alvarado” dando una identidad media.

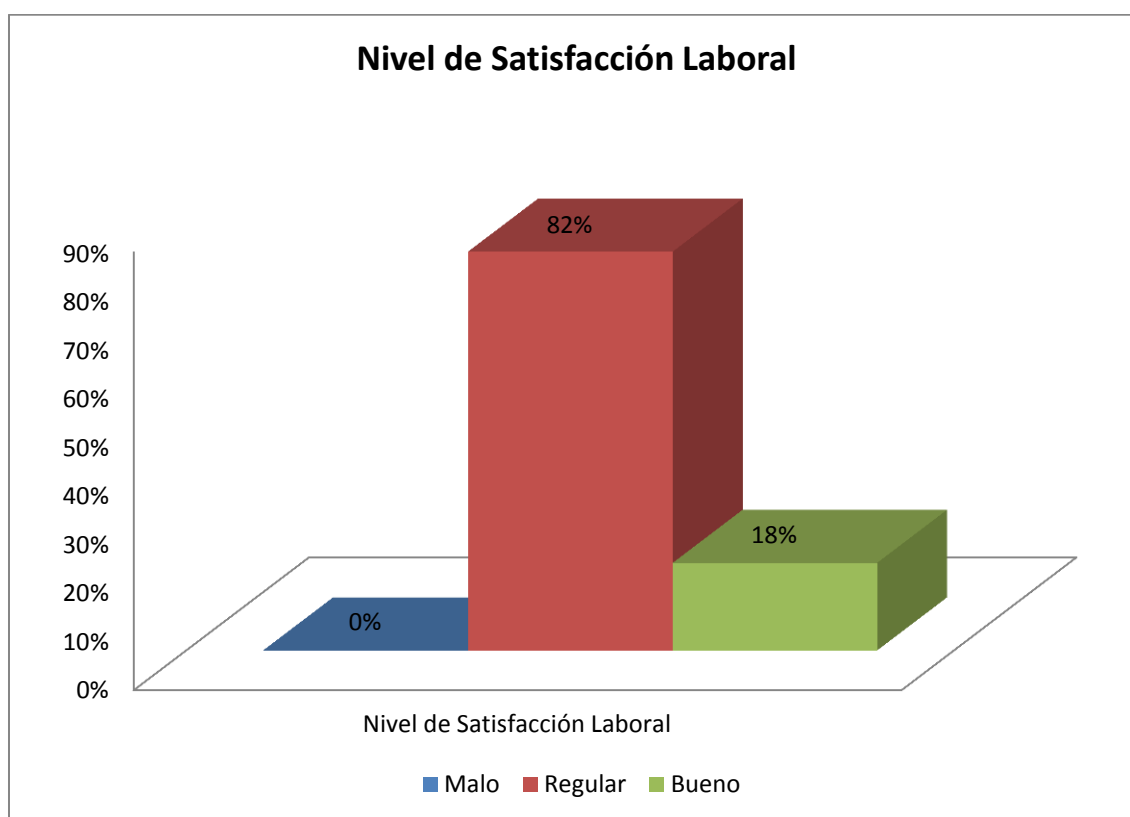
**Objetivo específico 2: Analizar el Nivel de Satisfacción Laboral que existe en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Tabla 13:

*Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores que existe en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de Satisfacción Laboral</i>			
Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadores	
Válidos	Malo	0	0
	Regular	27	82
	Bueno	6	18
	Total	33	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*  
Elaboración propia.



**Figura 12. Nivel de Satisfacción laboral que existe en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 13

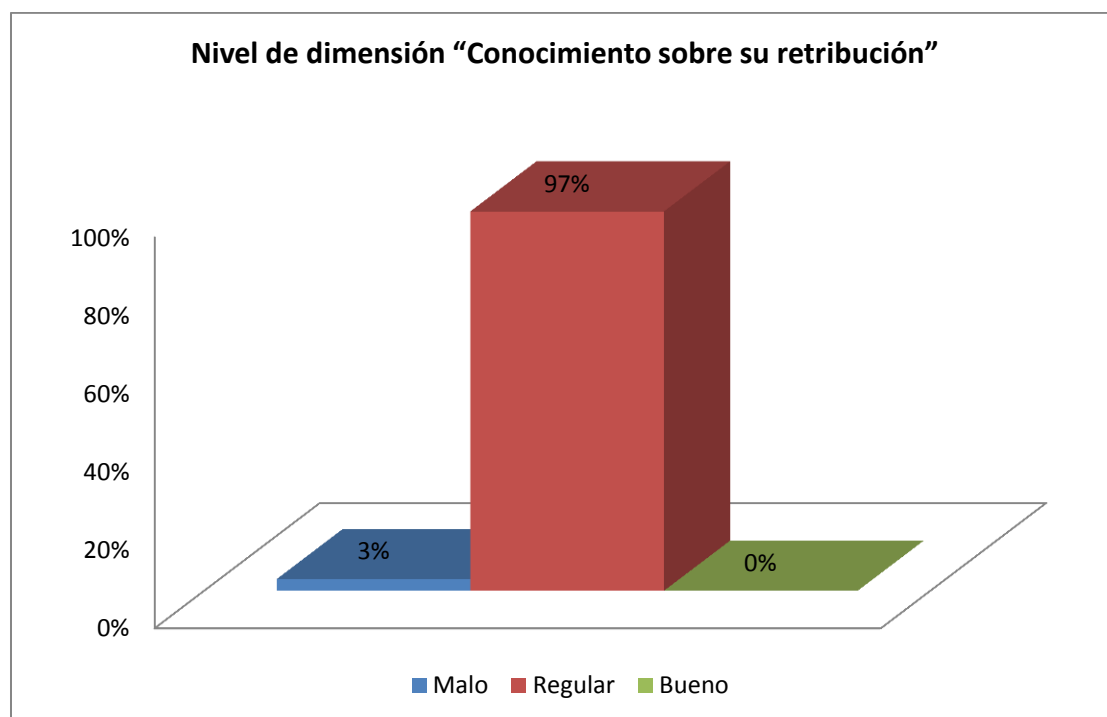
Interpretación: En la tabla 13 se observa que el nivel de Satisfacción Laboral es 82% Regular y 18%, Bueno; lo que se considera un nivel de regular en el nivel de Satisfacción Laboral en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.

Tabla 14:

*Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre su retribución” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre su retribución”</i>		
Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadores
Válidos	Malo	1
	Regular	32
	Bueno	0
Total	33	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.  
Elaboración propia.



**Figura 13. Nivel de Satisfacción laboral en base a la dimensión “Conocimiento sobre su retribución” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 14

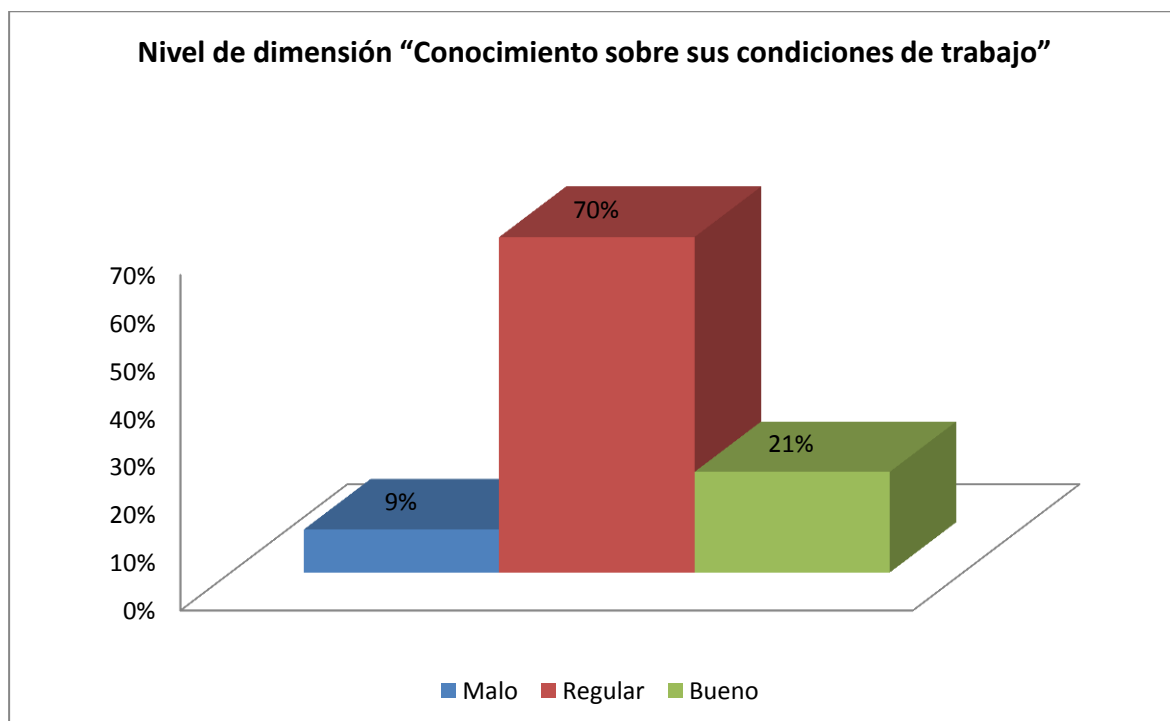
Interpretación: En la tabla 14 se observa que el 97% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Satisfacción Laboral” en base a la dimensión “Conocimiento sobre su retribución” es Regular debido a que el salario no es acorde al mercado en contraste con el 3% de ellos que menciona que su retribución en la I.E.P. “María Alvarado” es Mala.

Tabla 15:

*Nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus condiciones de trabajo” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre sus condiciones de trabajo”</i>			
Opinión de trabajadores	N°	% de trabajadores	
Válidos	Malo	3	9
	Regular	23	70
	Bueno	7	21
	Total	33	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.  
Elaboración propia.



**Figura 14.** *Nivel de Satisfacción Laboral en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus condiciones de trabajo” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Fuente: Tabla 15

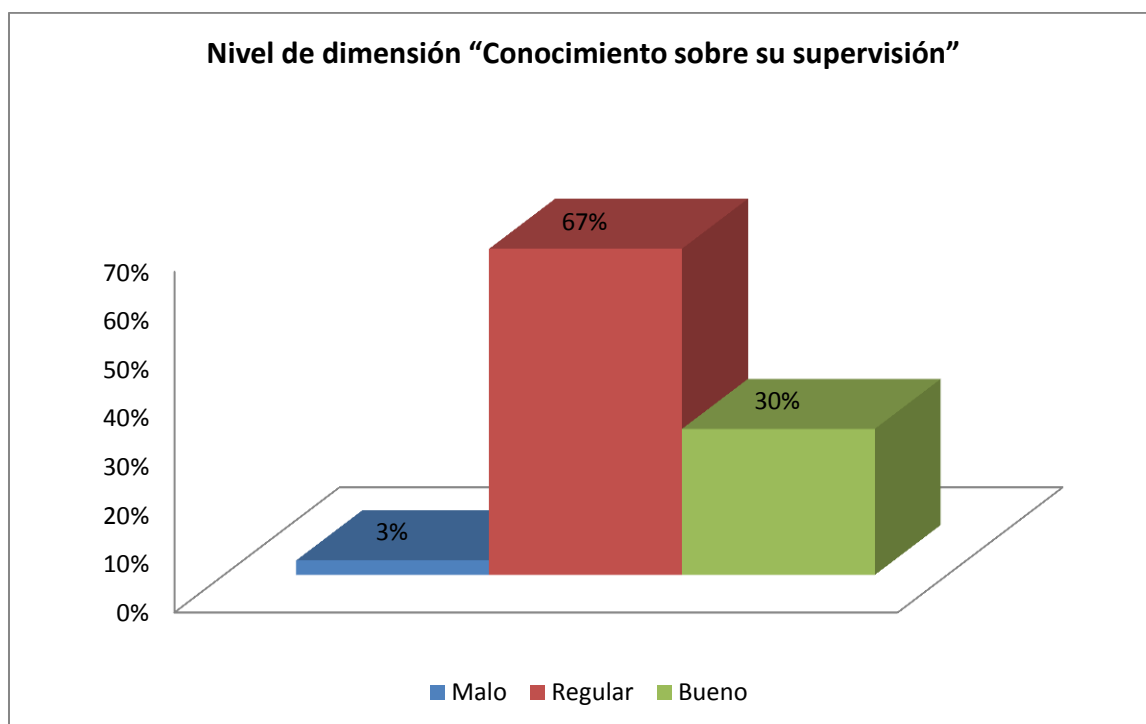
Interpretación: En la tabla 15 se observa que el 70% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Satisfacción Laboral” en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus condiciones de trabajo” es Regular debido a las condiciones en las que trabajan en contraste con el 21% de ellos que menciona que las condiciones de trabajo en la I.E.P. “María Alvarado” es Buena.

Tabla 16:

*Nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre su supervisión” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre su supervisión”</i>		
Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadores
Válidos	Malo	1
	Regular	22
	Bueno	10
Total	33	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.  
Elaboración propia.



**Figura 15. Nivel de Satisfacción Laboral en base a la dimensión “Conocimiento sobre su supervisión” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 16

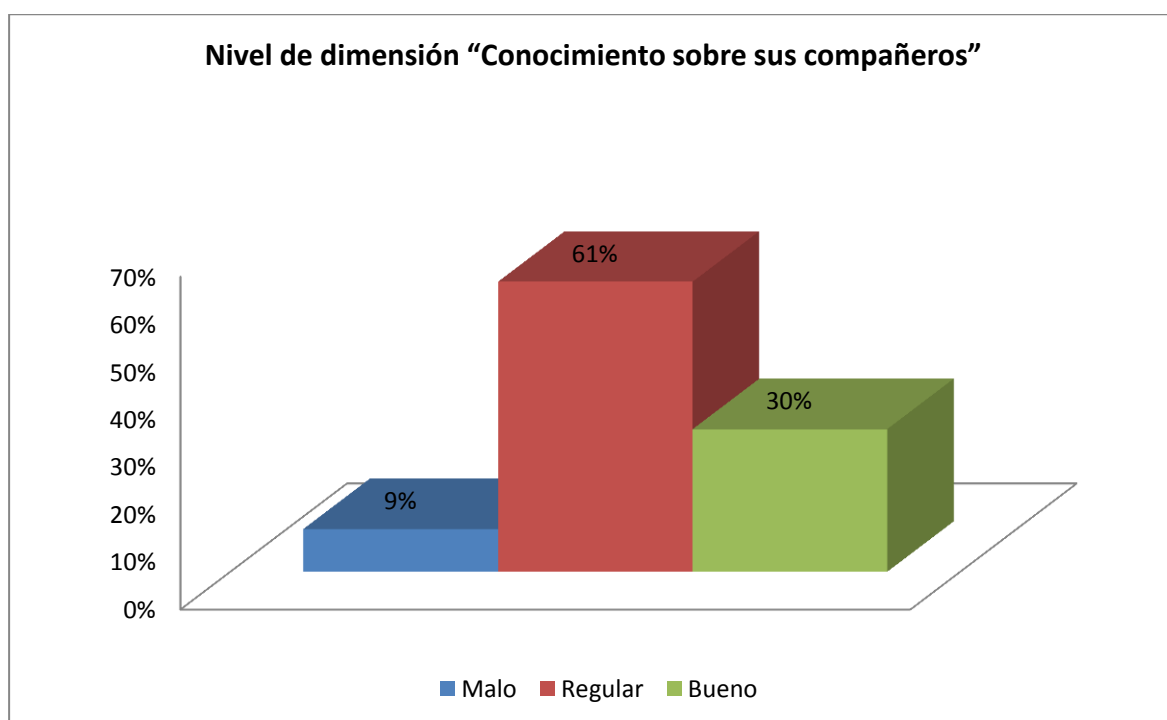
Interpretación: En la tabla 16 se observa que el 67% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Satisfacción Laboral” en base a la dimensión “Conocimiento sobre su supervisión” es Regular debido a la supervisión y monitoreo en contraste con el 30% de ellos que menciona que el monitoreo en la I.E.P. “María Alvarado” es Buena.

Tabla 17:

*Nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus compañeros” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre sus compañeros”</i>		
Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadores
Válidos	Malo	3
	Regular	20
	Bueno	10
	Total	33
		100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.  
Elaboración propia.



**Figura 16. Nivel de Satisfacción Laboral en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus compañeros” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 17

Interpretación: En la tabla 17 se observa que el 61% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Satisfacción Laboral” en base a la dimensión “Conocimiento

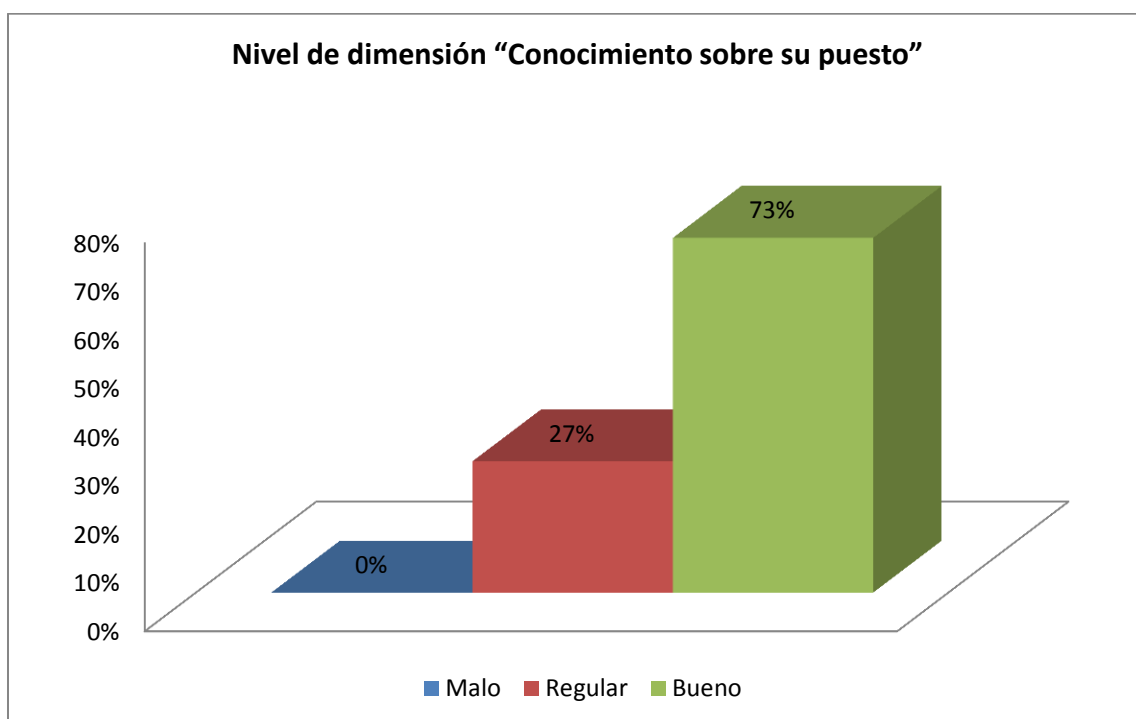
sobre sus compañeros” es Regular debido a las relaciones laborales entre compañeros en contraste con el 30% de ellos que menciona que la relación con sus compañeros de la I.E.P. “María Alvarado” es Buena.

Tabla 18:

*Nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre su puesto” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre su puesto”</i>		
Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadores
Malo	0	0
Regular	9	27
Bueno	24	73
Total	33	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*  
Elaboración propia.



**Figura 17. Nivel de Satisfacción Laboral en base a la dimensión “Conocimiento sobre su puesto” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 18

Interpretación: En la tabla 18 se observa que el 73% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Satisfacción Laboral” en base a la dimensión “Conocimiento

sobre su puesto” es Bueno debido a que están involucrados con su trabajo en contraste con el 27% de ellos que menciona que su integración en la I.E.P. “María Alvarado” es regular.

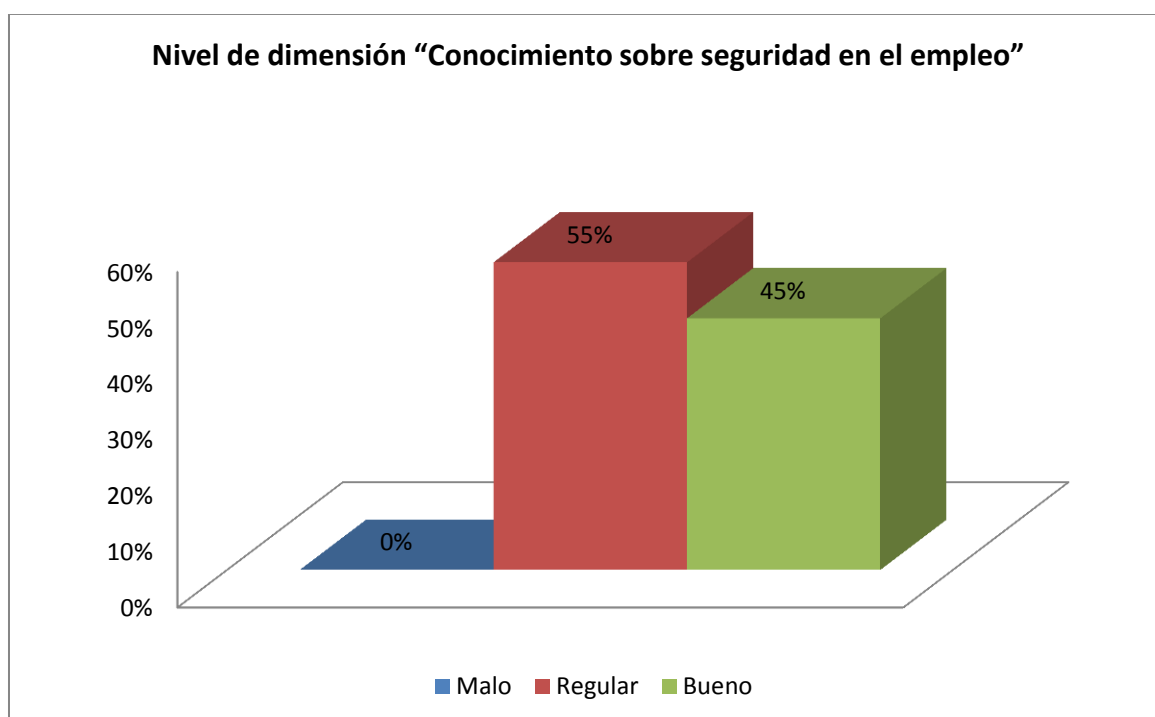
Tabla 19:

*Nivel de Satisfacción laboral de los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre seguridad en el empleo” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

***Nivel de dimensión “Conocimiento sobre seguridad en el empleo”***

Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadore s
Malo	0	0
Regular	18	55
Bueno	15	45
Total	33	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.  
Elaboración propia.



**Figura 18. Nivel de Satisfacción Laboral en base a la dimensión “Conocimiento sobre seguridad en el empleo” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 19

Interpretación: En la tabla 19 se observa que el 55% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Satisfacción Laboral” en base a la dimensión “Conocimiento



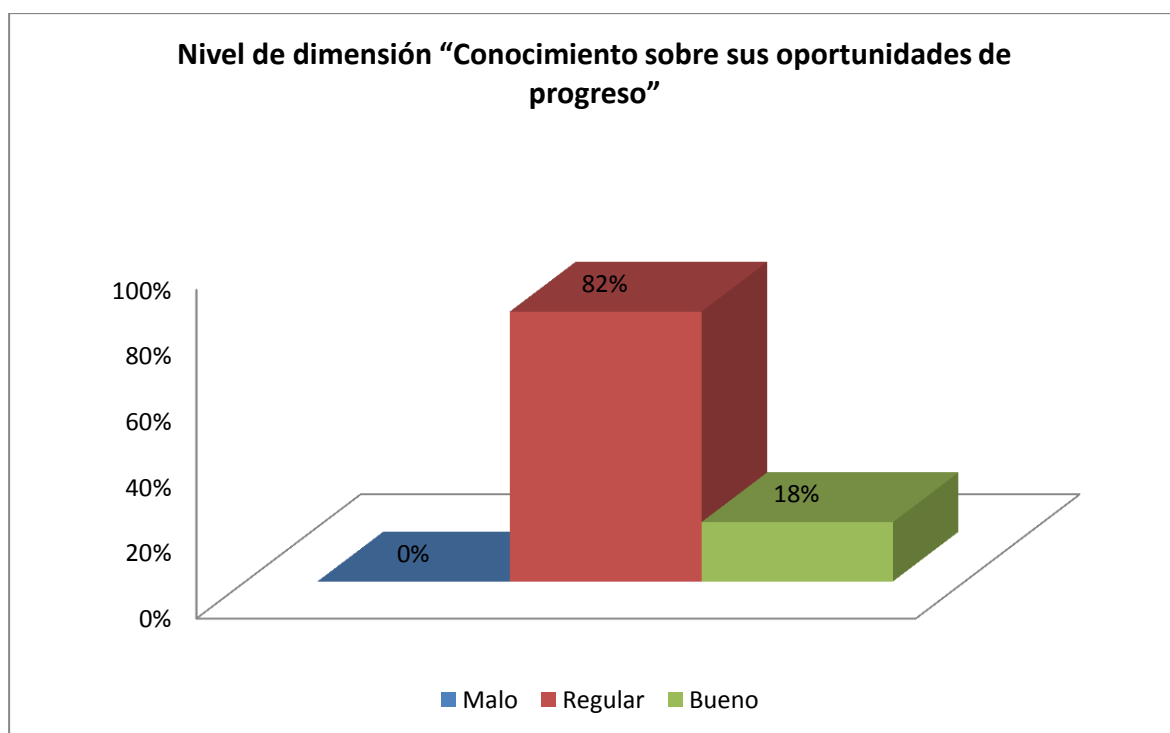
sobre seguridad en el empleo” es Regular debido a los beneficios que les brindan en contraste con el 45% de ellos que menciona que el seguro que les brinda la I.E.P. “María Alvarado” es Bueno.

Tabla 20:

*Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus oportunidades de progreso” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

<i>Nivel de dimensión “Conocimiento sobre sus oportunidades de progreso”</i>		
Opinión de trabajadores	Nº	% de trabajadores
Válidos	Malo	0
	Regular	27
	Bueno	6
	Total	33
		100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.  
Elaboración propia.



**Figura 19. Nivel de Satisfacción Laboral en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus oportunidades de progreso” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Fuente: Tabla 20

Interpretación: En la tabla 20 se observa que el 82% de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado”; manifiestan que el nivel “Satisfacción Laboral” en base a la dimensión “Conocimiento sobre sus oportunidades de progreso” es Regular debido a que no ven muchas oportunidades de

ascenso en contraste con el 18% de ellos que menciona que la I.E.P. “María Alvarado” les brinda oportunidades de desarrollarse.

**Objetivo específico 3: Analizar la relación entre las dimensiones del Clima organizacional y las dimensiones de la Satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.**

Tabla 21:

*Relación de la dimensión “Conocimiento sobre la responsabilidad ” clima organizacional, con la dimensión “Conocimiento sobre su retribución” satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote.*

			Conocimiento sobre la responsabilidad	Conocimiento sobre su retribución
Rho de Spearman	Conocimiento sobre la responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,757**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Conocimiento sobre su retribución	Coefficiente de correlación	,757***	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 21 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.757 lo que significa una correlación positiva alta entre las dimensiones conocimiento sobre la responsabilidad y conocimiento sobre su retribución de los colaboradores de I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote.

**Calculo Spearman:**

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.757}{\sqrt{(1-0.757^2)/(33-2)}} \rightarrow \tau = 6.45$$

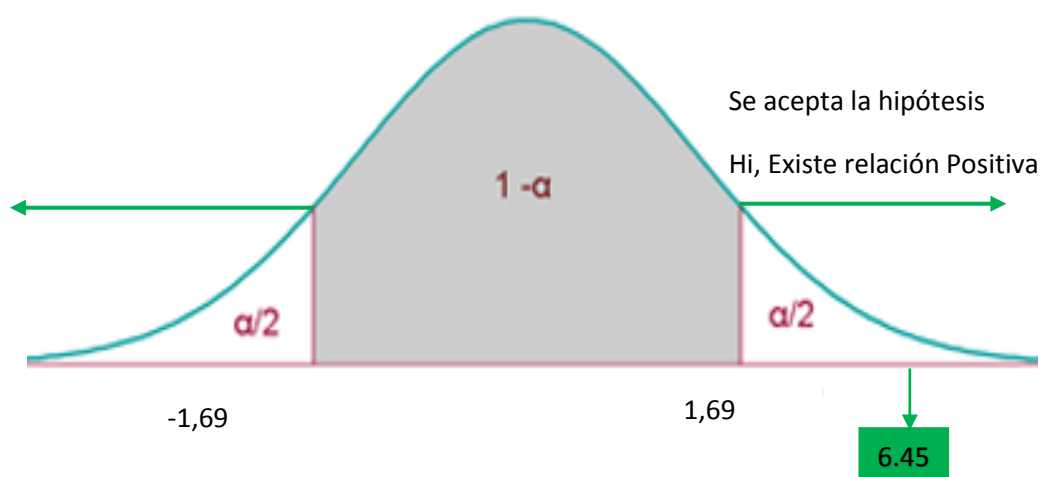


Figura 20. *Relación de la dimensión “Conocimiento sobre la responsabilidad” con la dimensión “Conocimiento sobre su retribución” de los colaboradores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote.*

Fuente: Tabla 21

Tabla 22:

*Relación de la dimensión “Conocimiento sobre su estructura” clima organizacional con la dimensión “Conocimiento sobre sus condiciones de trabajo” satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote.*

			Conocimiento sobre su estructura	Conocimiento sobre sus condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Conocimiento sobre su estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Conocimiento sobre sus condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,648***	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

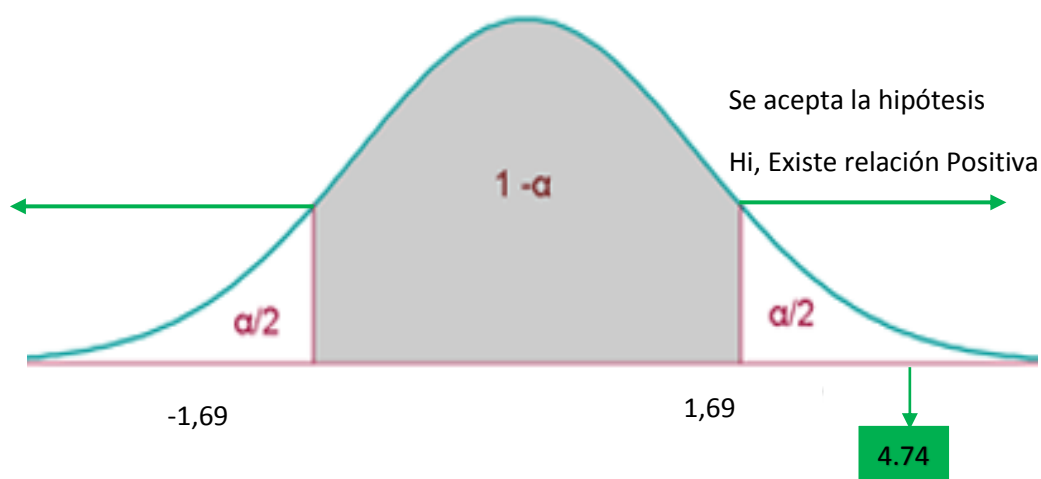
\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 22 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.648 lo que significa una correlación positiva moderada entre las dimensiones conocimiento sobre su estructura y conocimiento sobre sus condiciones de trabajo de los colaboradores de I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote.

### Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.648}{\sqrt{(1-0.648^2)/(33-2)}} \longrightarrow \tau = 4.74$$



**Figura 21. Relación de la dimensión “Conocimiento sobre su estructura” con la dimensión “Conocimiento sobre sus condiciones de trabajo” de los colaboradores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote.**

Fuente: Tabla 22

Tabla 23:

*Relación de la dimensión “Conocimiento sobre su recompensa” clima organizacional con la dimensión “Conocimiento sobre su supervisión” satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote.*

			Conocimiento sobre su recompensa	Conocimiento sobre su supervisión
Rho de Spearman	Conocimiento sobre su recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Conocimiento sobre su supervisión	Coefficiente de correlación	,686***	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

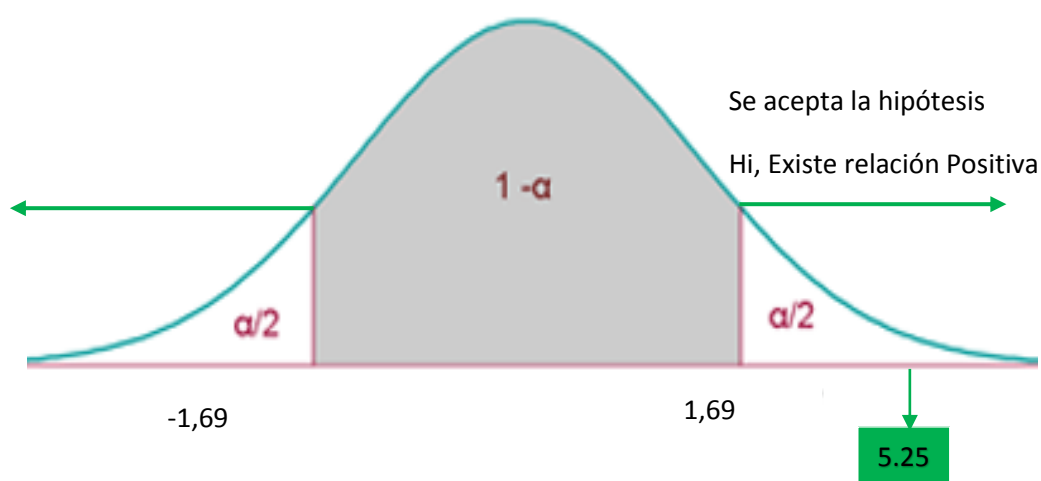
\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 23 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.686 lo que significa una correlación positiva moderada entre las dimensiones conocimiento sobre su recompensa y conocimiento sobre su supervisión de trabajo de los colaboradores de I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote.

#### Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.686}{\sqrt{(1-0.686^2)/(33-2)}} \rightarrow \tau = 5.25$$



**Figura 22. Relación de la dimensión “Conocimiento sobre su recompensa” con la dimensión “Conocimiento sobre su supervisión de trabajo” de los colaboradores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote.**

Fuente: Tabla 23

Tabla 24:

*Relación de la dimensión “Conocimiento sobre sus desafíos con la dimensión” clima organizacional Conocimiento sobre sus compañeros” satisfacción de los colaboradores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote.*

			Conocimiento sobre sus desafíos	Conocimiento sobre sus compañeros
Rho de Spearman	Conocimiento sobre sus desafíos	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Conocimiento sobre sus compañeros	Coeficiente de correlación	,536***	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

Interpretación: En la tabla 24 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.536 lo que significa una correlación positiva moderada entre las dimensiones conocimiento sobre sus desafíos y conocimiento sobre sus compañeros de los colaboradores de I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote.

#### Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.536}{\sqrt{(1-0.536^2)/(33-2)}} \longrightarrow \tau = 3.53$$

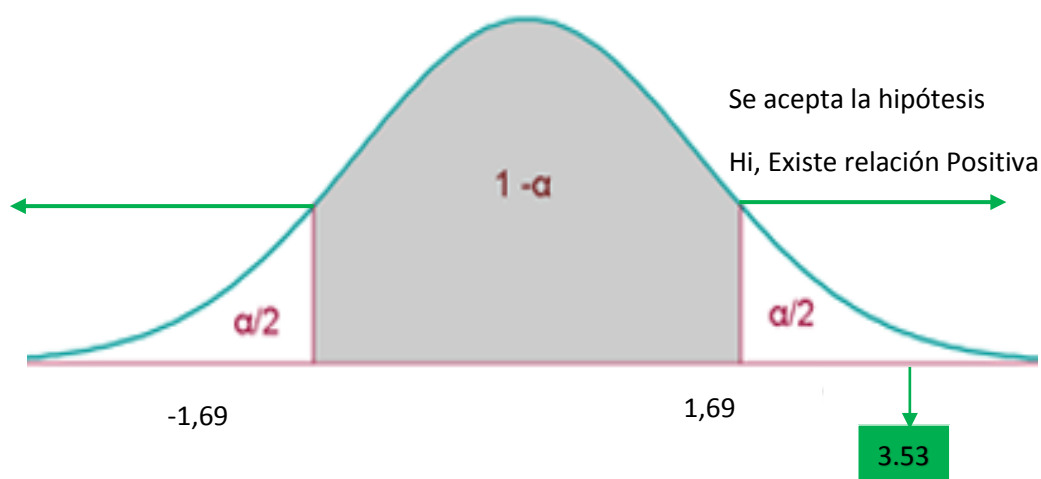


Figura 23. *Relación de la dimensión “Conocimiento sobre sus desafíos” con la dimensión “Conocimiento sobre sus compañeros” de los colaboradores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote.*

Fuente: Tabla 24

## **IV. DISCUSIÓN**

#### IV. DISCUSIÓN

Vargas (2015) en su tesis:

“Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. “Sara Antonieta Bullón” – Lambayeque, presentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, Lambayeque; concluyó que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la I.E. “Sara A. Bullón” se da de forma positiva ( $r = 0.452$ ), pero en un reducido porcentaje (20.39%), por lo que debe tenerse en cuenta otros factores que afectarían al correcto proceso del clima organizacional de la institución mencionada anteriormente (p. 68).

Lo cual es confirmado en la tabla 2, donde los resultados muestran que para determinar la relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote – 2018, se empleó el coeficiente de correlación rho de Spearman cuyo resultados fue de 0.613 lo que significa una correlación positiva moderada entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral, es decir a mejor Clima organizacional se tendrá una satisfacción laboral positiva. Asimismo, el valor calculado,  $t=4.31$ , es mayor al valor tabular 1.97, es decir el valor calculado está en la región de rechazo de  $H_0$ .

Carruitero y Riccer (2014)

“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – 2014”; concluyeron que el clima organizacional de los empleados de la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional alcanzó un nivel medio en un 52.94% de los trabajadores, lo que nos indica que el conocimiento que tienen sobre el clima organizacional, si bien es cierto es buena y aceptable, hay un gran porcentaje que considera o percibe que el clima organizacional no es el más idóneo.

Lo cual es confirmado en la tabla 3 donde los resultados muestran que el nivel de Clima organizacional es 48% Regular en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.

Por lo tanto, se puede concluir que existe una percepción medianamente favorable respecto al clima organizacional, lo cual se refleja en las opiniones de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.

Respecto al análisis de la Satisfacción laboral que existe en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.

Casana (2015) en su tesis:

“Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquito; concluyó que:

Existe mayor porcentaje en el nivel regular en los seis factores de la Satisfacción laboral cuyos porcentajes oscilan entre 44.3% y 60.3 %; en el factor Desempeño de Tareas, los trabajadores se ubican entre el nivel regular y alto con un mismo porcentaje de 38.5%.

Lo cual es confirmado en la tabla 13 donde los resultados muestran que el nivel de Satisfacción laboral es 82% Regular en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.

Por lo tanto, se puede concluir que existe una percepción medianamente respecto a la satisfacción laboral, lo cual se refleja en las opiniones de los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.

Respecto al análisis de la relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.

Quispe (2015) en su tesis:

“Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015”; concluye:

Mediante la aplicación del coeficiente de Spearman evidencian una correlación de 0,652, comprobándose la hipótesis general que existe relación positiva moderada



entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015.

Lo cual es confirmado en la tabla 21 donde los resultados muestran que, según Hernández et al (014) se analiza las variables ordinales por la hipótesis de Rho de Spearman y menciona que si su grado de significancia es menor de 0.05, existe relación entre las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral; ambas influyen de manera positiva moderada lo que quiere decir que una dependerá de la otra.

Por lo tanto, se ha podido comprobar la relación entre las dos variables, entonces si se tiene buen clima organizacional; va a influir en la satisfacción laboral de sus trabajadores.

**V**

# **CONCLUSIONES**

## V. CONCLUSIONES

### Conclusión general:

5.1. Se determinó la relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote – 2018, a través del coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.613 lo que significa una correlación positiva moderada entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral, es decir a mejor Clima organizacional se tendrá una satisfacción laboral positiva. Asimismo, el análisis de rho de Spearman, señala que el  $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$ , con lo cual el resultado es significativo al 5% de seguridad estadística. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H1): existe una relación positiva alta entre Clima organizacional y Satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018. (tabla 2, figura 1)

### Conclusiones específicas

5.2. Se analizó el nivel del clima organizacional en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote – 2018, llegando a la conclusión que: el nivel de Clima organizacional según los trabajadores encuestados es 48% Regular, así como las dimensiones: “conocimiento sobre su estructura” se encuentra en un nivel bueno según el 42% de los trabajadores; “conocimiento sobre la responsabilidad” se encuentra en un nivel regular según el 42% de los trabajadores; “conocimiento sobre su recompensa” se encuentra en un nivel regular según el 52% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus desafíos” se encuentra en un nivel bueno según el 76% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus relaciones” se encuentra en un nivel regular según el 46% de los trabajadores, “conocimiento sobre su cooperación” se encuentra en un nivel bueno según el 73% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus estándares” se encuentra en un nivel regular según el 53% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus conflictos” se encuentra en un nivel bueno según el 42% de los trabajadores; y “conocimiento sobre su identidad” se encuentra en un nivel bueno según el 58% de los trabajadores (tablas 4 a 12).

5.3. Se analizó el nivel de satisfacción laboral que existe en la I.E.P. “María Alvarado”

Nuevo Chimbote – 2018, llegando a la conclusión que: el nivel de Satisfacción laboral es regular según el 82% de los trabajadores encuestados, así como en las dimensiones “conocimiento sobre su retribución” se encuentra en un nivel regular según el 97% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus condiciones de trabajo” se encuentra en un nivel regular según el 70% de los trabajadores, “conocimiento sobre su supervisión” se encuentra en un nivel regular según el 67% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus compañeros” se encuentra en un nivel regular según el 61% de los trabajadores, “conocimiento sobre su puesto” se encuentra en un nivel bueno según el 73% de los trabajadores, “conocimiento sobre su seguridad” se encuentra en un nivel regular según el 55% de los trabajadores, “conocimiento sobre sus oportunidades de progreso” se encuentra en un nivel regular según el 82% de los trabajadores (tablas 14 a 20).

5.4. Se analizó las relaciones entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote – 2018, llegando a la conclusión que: existe una correlación positiva alta entre las dimensiones “conocimiento sobre la responsabilidad” y “conocimiento sobre su retribución” de los colaboradores ( $\rho$  de Spearman= 0.757) (tabla 21), debido a que la satisfacción laboral en la dimensión sobre su retribución es mayor si la valoración del grado de responsabilidad es acorde al salario recibido.

**VI**

# **RECOMENDACIONES**

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1. Al Director y personal directivo de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote se le recomienda planificar y ejecutar un “Programa de Fortalecimiento del clima organizacional” basado en actividades de interacción de camaradería formación de equipos de trabajo, orientado a generar una satisfacción laboral positiva por parte de los trabajadores de esta organización, debido a que los resultados obtenidos reflejan que existe una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en esta institución y por lo tanto se necesita mejorar el clima organizacional para obtener mejores resultados en las satisfacción laboral de los trabajadores de esta institución.
- 6.2. Al Director y personal directivo de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote se le recomienda implementar actividades de gestión de recursos humanos para la socialización y difusión de las políticas de la organización, para fomentar las relaciones amicales y laborales en los equipos de trabajo, para resolver los conflictos laborales y para fortalecer la identidad y el compromiso de los trabajadores, debido a que los resultados obtenidos en el análisis del clima regular demostraron que esta variable como sus dimensiones se encuentran en un nivel regular.
- 6.3. Al Director y personal directivo de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote se le recomienda implementar actividades de gestión de recursos humanos orientadas a la mejora de la satisfacción laboral a partir del fortalecimiento del conocimiento de las ventajas de la retribución percibida, de las condiciones positivas de trabajo de la organización, así como de la implementación de mejoras en la supervisión, en el contenido del puesto y en la planificación de actividades de capacitación orientadas a mejorar las condiciones de seguridad y desarrollo profesional de los colaboradores, debido a que los resultados obtenidos en el análisis del clima regular demostraron que esta variable como sus dimensiones se encuentran en un nivel regular.

6.4. A futuros investigadores se recomienda realizar estudios experimentales orientados a mejorar la efectividad de las dimensiones del clima organizacional y su relación con las dimensiones de la satisfacción laboral en organizaciones educativas.

# **VII**

# **REFERENCIAS**



## VII. REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque, Perú: USAT.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Definición, diagnóstico y consecuencias). México: Editorial Trillas.
- Bueso, S. (2016). *La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de industrias el calan en la zona norte*. (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica de Honduras, San Pedro Sula, Honduras). Recuperado de <http://www.uth.hn/wp-content/uploads/2012/03/TESIS-CLIMA-ORGANIZACIONAL-Y-SATISFACCION-LABORAL.pdf>
- Caravelo, M. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. Ensayo de administración. *Hitos de las Ciencias Económico Administrativas 2004*; 27: 78-82. Recuperado de [https://www.academia.edu/9225037/CONCEPTO\\_Y\\_DIMENSIONES\\_DE\\_L\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL](https://www.academia.edu/9225037/CONCEPTO_Y_DIMENSIONES_DE_L_CLIMA_ORGANIZACIONAL)
- Carruitero, J. y Riccer, M. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo, La Libertad, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/6289/Carruitero%20Becerra%2C%20Jorge%20%20-%20Riccer%20Cueva%2C%20Manuel%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquito*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, La Libertad, Perú. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE\\_PSICOLOGIA\\_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA\\_TESIS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf)

Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. (9ª ed.). México: McGraw-Hill.

Diario Gestión (18 de agosto de 2014). *45% de los trabajadores no es feliz en su centro de labores*. <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975>

Empleosclarín (17 de enero de 2014). El clima laboral ya no es solo de los grandes. Recuperado de <https://articulos.empleos.clarin.com/2014/01/17/el-clima-laboral-ya-no-es-solo-de-las-grandes/>

Flórez, J. (2001). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.

Hospinal, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F Y D Inversiones S.A.C. *Industrial Data*, vol. 16, núm. 2, julio-diciembre, 2013, pp. 75-78 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/816/81632390009.pdf>

- Iglesias, A. y Sanchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Sistemas de información científica. Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 455-457. *MediSur*, vol. 13, núm. 3, junio, 2015, pp. 455-457. Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, Cienfuegos, Cuba. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1800/180039699016.pdf>
- Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, Perú. Recuperado de [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma\\_Quispe\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S., Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico organizacional*. (6ª ed.). Chile: Editorial Alfaomega.
- Sánchez, Q. (2017). *La satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional*. (Tesis de licenciatura). Universidad de La Laguna, Tenerife, España). Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6344/La%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sotomayor, F. (2013). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012*. (Tesis Licenciatura). Universidad Jorge Basadre Grohman, Moquegua, Perú. Recuperado de Tesis UNJBG: [http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/287/172\\_2013\\_Sotomayor\\_Quenta\\_FM\\_FCJE\\_Administracion\\_2012.pdf?sequence=1](http://tesis.unjbg.edu.pe:8080/bitstream/handle/unjbg/287/172_2013_Sotomayor_Quenta_FM_FCJE_Administracion_2012.pdf?sequence=1)

Vargas, L. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. “Sara Antonieta Bullón” – Lambayeque*. (Tesis Licenciatura). Universidad Católica santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Lambayeque, Perú). Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/92/1/TL\\_Vargas\\_PardoLuzMariadelRosario.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/92/1/TL_Vargas_PardoLuzMariadelRosario.pdf)

**ANEXOS**

## ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018.	¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P María Alvarado”-Nuevo Chimbote-2018?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E.P “María Alvarado”- Nuevo Chimbote-2018.  <b>específicos:</b> -Analizar el nivel del clima organizacional en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018. -Analizar el nivel de la satisfacción laboral que existe en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote-2018. -Analizar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018.	Clima organizacional	“Percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de monitoreo y supervisión, calidad de la capacitación, relaciones interpersonales entre los trabajadores, políticas organizacionales, prácticas de comunicación interna y externa, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general” (Iglesias y Sánchez, 2015).	Percepción del entorno de los trabajadores, como es que se sienten en su ambiente de trabajo, cuál es el tipo de comunicación que tienen con sus jefes, saber cuáles son sus inquietudes laborales y personales. Se medirá a través de Conocimiento sobre la estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e su identidad en la organización	Conocimiento sobre su estructura	Conocimiento referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización.	1, 2, 3	Escala Ordinal
						Conocimiento sobre la responsabilidad	Conocimiento de que tan responsable eres en tu centro de trabajo.	4	
						Conocimiento sobre su recompensa	Conocimiento sobre qué tipo de recompensa o incentivo reciben en su centro de trabajo.	5, 6, 7	
						Conocimiento sobre sus desafíos	Conocimiento del tipo de proceso de producción competitiva en su centro de trabajo.	8, 9	
						Conocimiento sobre sus relaciones	Conocimiento del buen trato con sus compañeros de trabajo.	10, 11	
						Conocimiento sobre su cooperación	Conocimiento del trabajo en equipo.	12, 13	
						Conocimiento sobre sus estándares	Conocimiento en torno a los niveles de rendimiento.	14, 15, 16	
						Conocimiento sobre su conflictos	Conocimiento ante la reacción de una crisis empresarial.	17, 18, 19	
						Conocimiento sobre su identidad	Conocimiento de qué tan involucrados están los trabajadores con	20, 21, 22	

				los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta.		
Satisfacción laboral	Robbins y Judge (2013) respecto a la satisfacción en el trabajo indicaron que se trata del grado de placer o de gusto con respecto a su trabajo que va formulando el trabajador en las interacciones con la empresa y con sus mismos compañeros de trabajo, la cual es positiva cuando la organización tiene políticas laborales orientadas hacia el reconocimiento, la oportunidad para desarrollar la línea de carrera de sus colaboradores, entre otros.	La satisfacción laboral es determinante en todas las empresas, hoy en día si no estás satisfecho con lo que haces y donde lo haces, es lo primordial, hay que tener en cuenta que si laboramos insatisfechos no lo haremos de la mejor manera, es por eso que ahora se le toma mucha más importancia a que tan satisfechos se está en un centro de trabajo.	Conocimiento sobre su retribución Conocimiento sobre sus condiciones de trabajo Conocimiento sobre su supervisión Conocimiento sobre sus compañeros Conocimiento sobre su contenido del puesto Conocimiento sobre su seguridad en el empleo Conocimiento sobre sus oportunidades de progreso	Tipo de retribuciones salariales y tiempo se les otorga Conocimiento bajo qué tipo de condiciones está laborando en la empresa. Conocimiento sobre como ayudas a supervisar que las cosas marchen bien en tu centro laboral. Conocimiento sobre que tanto conocen de sus compañeros. Conocimiento de que tan involucrado estás en tu puesto de trabajo. Conocimiento de que tipo de seguro les brinda la empresa. Conocimiento de cada que tiempo se puede acceder a un ascenso.	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 12, 13, 14 15, 16, 17 18, 19, 20 21 22	Escala Ordinal

## Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario para analizar el nivel del clima organizacional en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018.

#### Instrucción

A continuación se presenta un conjunto de indicadores respecto **clima organizacional en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018.** . Deberás leer detenidamente cada ítem y en función de tu análisis como miembro de la organización elige una de las respuestas que aparecen en la siguiente leyenda

1	2	3	4	5
<b>Absolutamente en desacuerdo (AA)</b>	En desacuerdo (D)	Indeciso (I)	De Acuerdo (A)	Absolutamente de acuerdo (AA)

N°	Preguntas	AD (1)	D (2)	I (3)	A (4)	AA (5)
1.	Las reglas contribuyen al desarrollo y buen funcionamiento de la organización educativa					
2.	Los procedimientos administrativos contribuyen al desarrollo y buen funcionamiento de la organización educativa					
3.	La estructura jerárquica de la organización contribuye al desarrollo y logro de los objetivos de la organización educativa.					
4.	Las funciones y responsabilidades laborales están claramente definidas en reglamentos de trabajo.					
5.	El salario recibido por los trabajadores es atractivo en comparación a otras entidades educativas.					
6.	La organización educativa brinda a los docentes y administrativos los beneficios					



	sociales (gratificaciones, vacaciones, etc.) que corresponden según la ley.					
7.	La organización educativa otorga incentivos no económicos a sus trabajadores por la contribución o aporte del trabajador al desarrollo de la organización.					
8.	La organización plantea retos o desafíos a sus trabajadores.					
9.	Los trabajadores asumen con mucho compromiso los retos o desafíos encomendados por la alta dirección de la organización educativa					
10.	El personal directivo ofrece un buen trato a los trabajadores docentes y administrativos.					
11	Las relaciones interpersonales en la organización educativa están basadas en un buen trato entre compañeros de trabajo					
12.	El trabajo en equipo es promovido por el personal directivo de la organización educativa					
13.	El trabajo en equipo es vital el desarrollo de las actividades y para el cumplimiento de los propósitos de la organización.					
14.	Las exigencias laborales impuestas por la organización educativa están acordes al rendimiento de los trabajadores.					
15.	Las exigencias laborales impuestas por la organización educativa están acorde a las funciones establecidas en los contratos laborales.					
16.	Se percibe equidad y justicia en la designación de responsabilidades encomendadas al personal docente o administrativo.					

17.	Los directivos saben cómo afrontan los problemas ante una crisis dentro la organización					
18	Los directivos saben cómo afrontan las discrepancias o conflictos generados entre los trabajadores.					
19.	Los directivos toman las decisiones más pertinentes para resolver los conflictos generados dentro de la organización.					
20.	Los trabajadores se sienten identificados con la misión y visión de la entidad educativa.					
21.	Los trabajadores se sienten identificados y comprometidos con los objetivos y metas de la organización.					
22.	Los trabajadores se sienten orgullosos de formar parte de la organización educativa.					

**Cuestionario para analizar el nivel de la satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018.**

**Instrucción**

A continuación se presenta un conjunto de indicadores respecto a la **satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018**. Deberás leer detenidamente cada ítem y en función de tu análisis como miembro de la organización elige una de las respuestas que aparecen en la siguiente leyenda

1	2	3	4	5
<b>Totalmente insatisfecho (TIns)</b>	<b>Insatisfecho (Ins)</b>	<b>Indeciso (I)</b>	<b>Satisfecho (S)</b>	<b>Totalmente satisfecho (TS)</b>

N°	Preguntas	<b>TIns (1)</b>	<b>Ins (2)</b>	<b>I (3)</b>	<b>S (4)</b>	<b>TS (5)</b>
1.	Respecto al monto del salario recibido se encuentra:					
2.	Respecto al tiempo en que recibe su salario se encuentra:					
3.	Respecto al monto del salario recibido en comparación a otras instituciones educativas se encuentra					
4.	Respecto al salario recibido para satisfacer sus necesidades básicas como persona y como profesional se encuentra:					
5.	Respecto a las condiciones de la infraestructura del centro de labores se encuentra:					
6.	Respecto al equipamiento tecnológico (computadoras, equipo multimedia, uso de internet) para el servicio educativo se encuentra:					
7.	Respecto a la ambientación educativa de las aulas en su del centro de labores se encuentra:					
8.	Respecto a la misión de la organización se encuentra:					
9.	Respecto a la visión de la organización se encuentra:					
10.	Respecto a los valores institucionales de la					

	organización se encuentra:					
11.	Respecto a su ambiente de trabajo en general se siente:					
12.	Respecto a la supervisión administrativa realizada por el director de la organización educativa se encuentra:					
13.	Respecto a la labor de acompañamiento y asesoría realizada por el director de la organización educativa se encuentra:					
14.	Respecto a la supervisión y monitoreo del trabajo como ayuda para el óptimo desarrollo de la organización se encuentra:					
15.	Respecto al involucramiento del personal directivo con el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores se encuentra					
16.	Respecto al conocimiento del grado de compromiso en el trabajo de sus compañeros se encuentra					
17.	Respecto a las relaciones laborales entre los compañeros de trabajo se encuentra:					
18.	Respecto a la labor que desempeña en la organización se siente					
19.	Respecto al trabajo que debe realizar en función de su horario se siente:					
20.	Respecto a su grado de contribución al desarrollo de la organización desde su puesto de trabajo se siente:					
21.	Respecto a los beneficios del seguro de salud que le ofrece la empresa se siente:					
22.	Respecto al tiempo u oportunidad para ascender o ser promovido en la empresa se siente:					

#### Anexo N°4: Fichas técnicas de instrumentos de recolección de datos

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
<b>Nombre original</b>	<b>“Cuestionario para analizar el nivel del clima organizacional en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018.</b>
<b>Autor</b>	Lomparte Cabanillas, Carla Isabel
<b>Procedencia</b>	Chimbote – Perú
<b>Administración</b>	Individual
<b>Duración</b>	Duración aproximada 15 minutos
<b>Aplicación</b>	Está constituida por 33 trabajadores de la IEP. “María Alvarado”
<b>Puntuación</b>	Calificación manual
<b>Significación: Dimensiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento sobre su estructura (Conocimiento referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización).</li> <li>- Conocimiento sobre la responsabilidad (Conocimiento de que tan responsable eres en tu centro de trabajo).</li> <li>- Conocimiento sobre su recompensa (Conocimiento sobre qué tipo de recompensa o incentivo reciben en su centro de trabajo).</li> <li>- Conocimiento sobre sus desafíos (Conocimiento del tipo de proceso de producción competitiva en su centro de trabajo).</li> <li>- Conocimiento sobre sus relaciones (Conocimiento del buen trato con sus compañeros de trabajo).</li> <li>- Conocimiento sobre su cooperación (Conocimiento del trabajo en equipo).</li> <li>- Conocimiento sobre sus estándares (Conocimiento en torno a los niveles de rendimiento).</li> <li>- Conocimiento sobre sus conflictos (Conocimiento ante la reacción de una crisis empresarial).</li> <li>- Conocimiento sobre su identidad (Conocimiento de qué tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta).</li> </ul>
<b>Usos</b>	En la Administración y en la investigación.
<b>Materiales</b>	Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas
<b>Cantidad de ítems</b>	22 ítems

## Anexo N°5: Fichas técnicas de instrumentos de recolección de datos

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
<b>Nombre original</b>	<b>“Cuestionario para analizar el nivel de la satisfacción laboral en la I.E.P. “María Alvarado”- Nuevo Chimbote- 2018.</b>
<b>Autor</b>	Lomparte Cabanillas, Carla Isabel
<b>Procedencia</b>	Chimbote – Perú
<b>Administración</b>	Individual
<b>Duración</b>	Duración aproximada 15 minutos
<b>Aplicación</b>	Está constituida por 33 trabajadores de la IEP. “María Alvarado”
<b>Puntuación</b>	Calificación manual
<b>Significación: Dimensiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento sobre su retribución (Tipo de retribuciones salariales y tiempo se les otorga).</li> <li>- Conocimiento sobre sus condiciones de trabajo (Conocimiento bajo qué tipo de condiciones está laborando en la empresa).</li> <li>- Conocimiento sobre su supervisión (Conocimiento sobre como ayudas a supervisar que las cosas marchen bien en tu centro laboral).</li> <li>- Conocimiento sobre sus compañeros (Conocimiento sobre que tanto conocen de sus compañeros).</li> <li>- Conocimiento sobre su contenido del puesto (Conocimiento de que tan involucrado estás en tu puesto de trabajo).</li> <li>- Conocimiento sobre su seguridad en el empleo (Conocimiento de que tipo de seguro les brinda la empresa).</li> <li>- Conocimiento sobre sus oportunidades de progreso (Conocimiento de cada que tiempo se puede acceder a un ascenso).</li> </ul>
<b>Usos</b>	En la Administración y en la investigación.
<b>Materiales</b>	Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas
<b>Cantidad de ítems</b>	22 ítems

## Anexo N°6: RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIBALE “CLIMA ORGANIZACIONAL”

Tabla 25

*Dimensión “Conocimiento sobre su estructura” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Conocimiento sobre su estructura	Absolutamente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Absolutamente de acuerdo		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Reglas</b>	0	0%	9	27%	8	24%	16	49%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Procedimientos</b>	0	0%	9	27%	10	30%	14	43%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Estructura jerárquica</b>	0	0%	15	45%	15	40%	3	15%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

Tabla 26

*Dimensión “Conocimiento sobre la responsabilidad” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Conocimiento sobre la responsabilidad	Absolutamente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Absolutamente de acuerdo		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Funciones y responsabilidades</b>	0	0%	18	55%	12	36%	3	9%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

Tabla 27

*Dimensión “Conocimiento sobre su recompensa” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Conocimiento sobre su recompensa	Absolutamente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Absolutamente de acuerdo		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Salario atractivo</b>	0	0%	17	52%	14	30%	6	18%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Beneficios sociales</b>	0	0%	8	24%	8	21%	18	55%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Incentivos no económicos</b>	0	0%	8	52%	11	24%	9	24%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

Tabla 28

*Dimensión “Conocimiento sobre sus desafíos” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Conocimiento sobre sus desafíos	Absolutamente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Absolutamente de acuerdo		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Retos o desafíos</b>	0	0%	5	15%	9	27%	19	58%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Compromiso</b>	0	0%	0	0%	7	21%	26	79%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote



Tabla 29

*Dimensión “Conocimiento sobre sus relaciones” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Conocimiento sobre sus relaciones	Absolutamente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Absolutamente de acuerdo		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Buen trato</b>	0	0%	13	40%	5	15%	15	45%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Relaciones interpersonales</b>	0	0%	6	19%	15	45%	12	36%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

Tabla 30

*Dimensión “Conocimiento sobre su cooperación” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Conocimiento sobre su cooperación	Absolutamente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Absolutamente de acuerdo		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Buen trato</b>	0	0%	13	39%	5	15%	15	45%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Relaciones interpersonales</b>	0	0%	6	18%	15	45%	12	36%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

Tabla 31

*Dimensión “Conocimiento sobre sus estándares” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

	Absolutamente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Absolutamente de acuerdo		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Conocimiento sobre sus estándares</b>											
<b>Exigencias laborales</b>	0	0%	10	30%	9	27%	14	42%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Contratos laborales</b>	0	0%	18	55%	8	24%	7	21%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Equidad y justicia</b>	0	0%	8	24%	18	55%	7	21%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

Tabla 32

*Dimensión “Conocimiento sobre sus conflictos” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

	Absolutamente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Absolutamente de acuerdo		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Conocimiento sobre sus conflictos</b>											
<b>Afrontar crisis</b>	0	0%	10	30%	9	27%	14	42%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Discrepancias o conflictos</b>	0	0%	6	18%	9	27%	18	55%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Decisiones pertinentes</b>	0	0%	13	39%	10	30%	10	30%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

Tabla 33

*Dimensión “Conocimiento sobre su identidad” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

	Absolutamente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Absolutamente de acuerdo		Total
Conocimiento sobre su identidad	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Identificados con la misión y visión	0	0%	4	12%	11	33%	18	55%	0	0%	100%
Identificados con objetivos y metas	0	0%	8	24%	8	24%	17	52%	0	0%	100%
Orgullo	0	0%	4	12%	10	30%	19	58%	0	0%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

## Anexo N°7: RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE “SATISFACCIÓN LABORAL”

Tabla 34

*Dimensión “Conocimiento sobre su retribución” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

	Totalmente insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Totalmente satisfecho		Total
Conocimiento sobre su retribución	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
Salario recibido	0	0%	16	49%	10	30%	7	21%	0	0%	100%
Pago a tiempo	0	0%	5	15%	8	24%	20	61%	0	0%	100%
Salario acorde al mercado	0	0%	25	76%	8	24%	0	0%	0	0%	100%
Satisfacción de necesidades básicas	0	0%	18	55%	8	24%	7	21%	0	0%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

Tabla 35

*Dimensión “Conocimiento sobre sus condiciones de trabajo” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Conocimiento sobre sus condiciones de trabajo	Totalmente insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Totalmente satisfecho		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Infraestructura</b>	0	0%	10	30%	15	45%	8	25%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Equipamiento tecnológico</b>	0	0%	4	12%	19	58%	10	30%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Ambientación educativa</b>	0	0%	6	19%	15	45%	12	36%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Biblioteca institucional</b>	0	0%	16	49%	10	30%	7	21%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Acceso a internet</b>	0	0%	19	58%	10	30%	4	12%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Valores institucionales</b>	0	0%	0	0%	12	36%	21	64%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Ambiente de trabajo</b>	0	0%	12	36%	13	40%	8	24%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

Tabla 36

*Dimensión “Conocimiento sobre su supervisión” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

	Totalmente insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Totalmente satisfecho	Total	
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Conocimiento sobre su supervisión</b>											
<b>Supervisión administrativa</b>	0	0%	10	30%	13	40%	10	30%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Acompañamiento y asesoría</b>	0	0%	10	30%	15	45%	8	25%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Supervisión y monitoreo</b>	0	0%	7	21%	12	36%	14	43%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

Tabla 37

*Dimensión “Conocimiento sobre sus compañeros” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

	Totalmente insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Totalmente satisfecho	Total	
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Conocimiento sobre sus compañeros</b>											
<b>Involucramiento del personal</b>	0	0%	18	55%	10	30%	5	15%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Grado de compromiso</b>	0	0%	4	12%	11	33%	18	55%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Relaciones laborales</b>	0	0%	5	15%	13	40%	15	45%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

Tabla 38.

*Dimensión “Conocimiento sobre su puesto” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Conocimiento sobre su puesto	Totalmente insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Totalmente satisfecho		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Labor que desempeña</b>	0	0%	0	0%	5	15%	28	85%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Trabajo en su horario</b>	0	0%	5	15%	13	40%	15	45%	0	0%	<b>100%</b>
<b>Grado de contribución</b>	0	0%	0	0%	6	18%	27	82%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

Tabla 39

*Dimensión “Conocimiento sobre seguridad en el empleo” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Conocimiento sobre su seguridad en el empleo	Totalmente insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Totalmente satisfecho		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Seguro de salud</b>	0	0%	10	30%	8	25%	15	45%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

Tabla 40

*Dimensión “Conocimiento sobre sus oportunidades de progreso” de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote - 2018.*

Conocimiento sobre sus oportunidades de progreso	Totalmente insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Totalmente satisfecho		Total
	Frec.	%	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	%
<b>Oportunidad de ascender</b>	0	0%	19	58%	8	24%	6	18%	0	0%	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la I.E.P. “María Alvarado” Nuevo Chimbote

## Anexo N° 8: CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Items	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Puntaje
Sujetos																							
01	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	77
02	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	2	3	4	71
03	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	2	2	2	3	66
04	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	4	2	2	3	4	69
05	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	2	2	3	66
06	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2	60
07	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	4	65
08	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	1	2	2	54
09	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	52
10	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	78
Varianza	0.6	0.8	0.5	0.2	0.1	0.2	1	0.3	1.4	1	0.2	0.5	0.1	0.2	1	0.3	0.8	0.5	0.8	0.1	0.5	0.7	63.78
Total	11.72																						

**K:** El número de ítems

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems

$S_T^2$ : La varianza de la suma de los ítems

$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

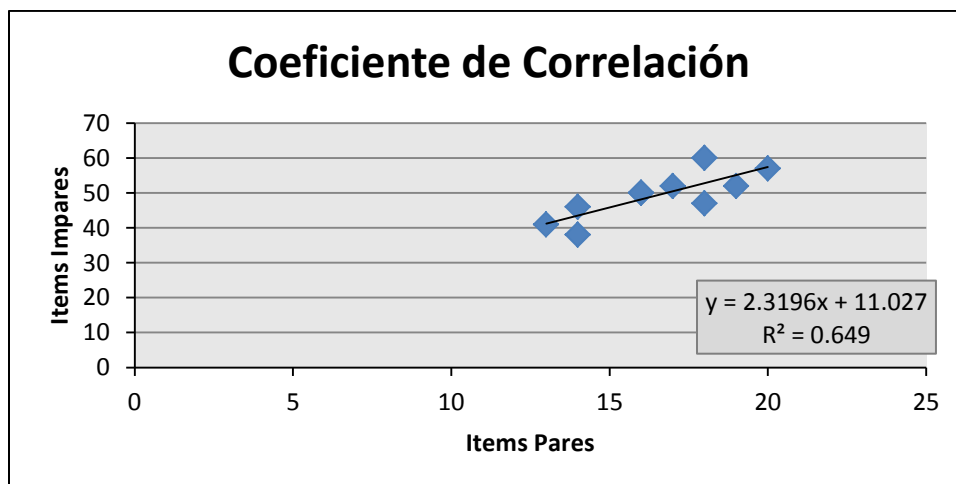
$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{22}{21} \left( 1 - \frac{11.72}{63.78} \right) \Rightarrow \alpha = 1.05 (1 - 0.18) \Rightarrow \alpha = 0.86$$



## CORRELACIÓN DE PEARSON DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Sujeto	<i>Suma Items</i>	<i>Suma Items</i>
	<i>pares</i>	<i>impares</i>
01	20	57
02	19	52
03	16	50
04	17	52
05	16	50
06	14	46
07	18	47
08	13	41
09	14	38
10	18	60



**R de Pearson: 0.81**

## Anexo N° 9: CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Items	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Puntaje
Sujetos																							
01	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	64
02	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	74
03	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	2	73
04	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	2	71
05	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	68
06	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	63
07	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	60
08	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	2	49
09	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	1	3	1	44
10	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	63
Varianza	0.5	1.2	0.2	1	0.3	1.4	1	0.2	0.5	0.1	0.2	1.1	0.1	1.8	0.1	0.5	0.1	0.4	0.4	1.5	0.3	0.3	109.61
Total	13.14																						

**K:** El número de ítems

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems

$S_T^2$  : La varianza de la suma de los ítems

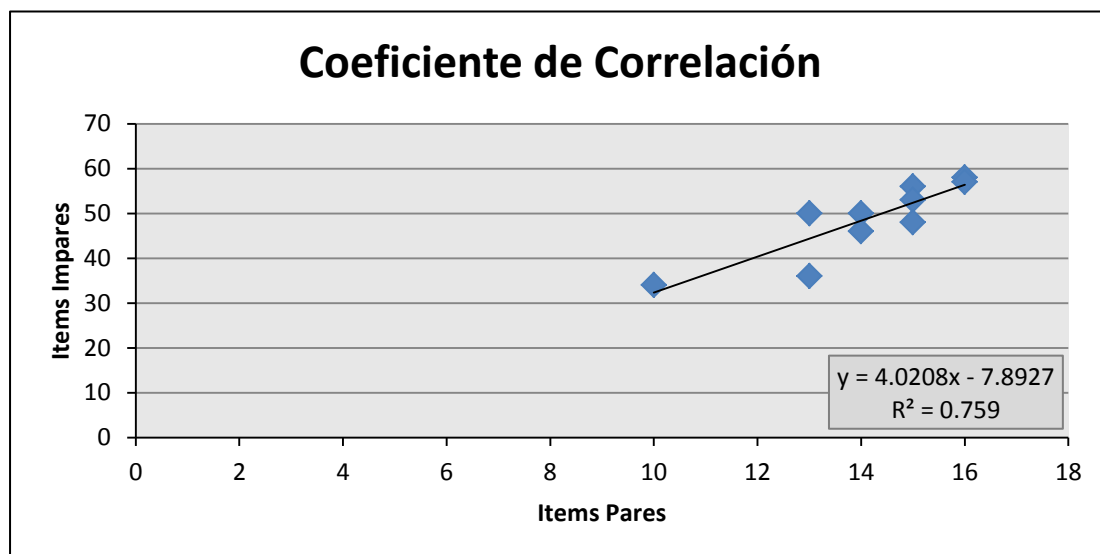
$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{22}{21} \left( 1 - \frac{13.14}{109.61} \right) \Rightarrow \alpha = 1.05 (1 - 0.12) \Rightarrow \alpha = 0.92$$

## CORRELACIÓN DE PEARSON DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sujeto	Suma Items		Suma Items
	<i>pares</i>		<i>impares</i>
01	14		50
02	16		58
03	16	57	
04	15	56	
05	15	53	
06	15	48	
07	14	46	
08	13	36	
09	10	34	
10	13	50	



**R de Pearson: 0.87**

### Puntajes para niveles de las variables

Variable	Instrumento	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Nivel	Puntuación de nivel
<b>Clima organizacional</b>	Cuestionario sobre Clima organizacional	22	110	Malo	0 - 36
				Regular	37-73
				Bueno	74 - 110
<b>Satisfacción laboral</b>	Cuestionario sobre satisfacción laboral	22	110	Malo	0 - 36
				Regular	37-73
				Bueno	74 - 110

El nivel de clima organizacional y satisfacción laboral se logró a través de la ley de Sturges que permite la conversión, de la escala Likert de 5 alternativas, a una escala por niveles de intervalos de malo, regular y bueno.

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manuel Antonio Cardoza Sernapuel, titular del  
DNI. N° 02855165, de profesión  
Docente, ejerciendo  
actualmente como Jepe de Fondo Editorial, en la  
Institución Universidad César Vallejo- Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la I.E.P. "María Alvarado"- Nuevo Chimbote- 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 30 días del mes de abril del 2018.

  
Firma

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Carlos Medina Bolo, titular del  
DNI. N° 07598660, de profesión  
Psicólogo, ejerciendo  
actualmente como DOCENTE, en la  
Institución JCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la I.E.P. "María Alvarado"- Nuevo Chimbote- 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		/		
Amplitud de contenido		/		
Redacción de los Ítems		/		
Claridad y precisión		/		
Pertinencia		/		

En Chimbote, a los 20 días del mes de Abril del 2018

  
Firma

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

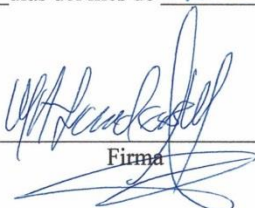
Yo, Mario A. Landers Mosca, titular del  
DNI. N° 18091673, de profesión  
Lic. en Administración, ejerciendo  
actualmente como Docente, en la  
Institución Universidad César Vallejo - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la I.E.P. "María Alvarado"- Nuevo Chimbote- 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 20 días del mes de Abril del 2018

  
Firma